

## Erwerbstätigenbefragung 2011/2012: Kognitiver Pretest

Porst, Rolf; Rauh, Stefanie; Luthringshauser, Meike

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Porst, R., Rauh, S., & Luthringshauser, M. (2011). *Erwerbstätigenbefragung 2011/2012: Kognitiver Pretest*. (GESIS-Projektbericht, 2011/05). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.17173/pretest35>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Erwerbstätigenbefragung 2011/2012

Kognitiver Pretest

*Rolf Porst, Stefanie Rauh & Meike Luthringshauser*



GESIS-Projektbericht 2011|05

## Erwerbstätigenbefragung 2011/2012

Kognitiver Pretest

August 2011

*Rolf Porst, Stefanie Rauh & Meike Luthringshauser*

## GESIS-Projektberichte

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften  
Survey Design and Methodology  
Postfach 12 21 55  
68072 Mannheim

Telefon: (0621) 1246 - 228 /-227  
Telefax: (0621) 1246 - 100  
E-Mail: [rolf.porst@gesis.org](mailto:rolf.porst@gesis.org) / [stefanie.rauh@gesis.org](mailto:stefanie.rauh@gesis.org)

DOI: 10.17173/pretest35

### *Zitierweise:*

Porst, R., Rauh, S., & Luthringshauser, M. (2011): Erwerbstätigenbefragung 2011/2012. Kognitiver Pretest. GESIS Projektbericht. Version: 1.0. GESIS – Pretestlabor. Text. <http://doi.org/10.17173/pretest35>

# Inhalt

Seite

1. Vorbemerkung und Ziel des Pretests.....	7
2. Stichprobe.....	7
3. Durchführung der Interviews/Methode im Pretest.....	9
4. Ergebnisse zu den einzelnen Fragen.....	10
5. Zusammenfassung: Empfehlungen zu den einzelnen Fragen .....	39



## 1. Vorbemerkung und Ziel des Pretests

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) plant, in 2011/2012 eine umfassende Erwerbstätigenbefragung durchzuführen, die an die 2005/2006 durchgeführte „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung“ anknüpft. Das Befragungsinstrument wird dabei zum Teil neu entwickelt. Um die Validität der neuen Fragen zu prüfen, sollten diese Fragen bereits im Entstehungsprozess des Fragebogens mit entsprechenden Evaluationsverfahren aus dem Bereich der kognitiven Labortechnik getestet werden.

Zu diesem Zweck hat das BIBB das GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Mannheim mit der Durchführung eines kognitiven Pretests beauftragt. In diesem kognitiven Pretest sollen die neu formulierten Fragen unter methodischen und fragebogentechnischen Aspekten überprüft, aufgrund der Testergebnisse überarbeitet und – wo möglich – verbessert werden; für die Koordination des kognitiven Pretests, der bei GESIS durchgeführt wurde, zeichnet beim BIBB Frau Anja Hall verantwortlich.

## 2. Stichprobe

Es wurden insgesamt 15 kognitive Interviews durchgeführt; die Auswahl der Testpersonen erfolgte in Absprache mit dem Auftraggeber nach folgendem Quotenplan:

Tabelle 1: Quotenplan

	Dienstleister, "geistig Arbeitende"	Kaufmännischer Beruf	Handwerklich- technischer Beruf	Summe
Männer	2	3	3	8
Frauen	2	3	2	7
Summe	4	6	5	15

Alle Testpersonen sollten mindestens 40 Jahre alt und voll- oder teilzeit-erwerbstätig sein. Dieser Quotenplan konnte im kognitiven Pretest vollständig und uneingeschränkt erfüllt werden.

In der Tabelle 2 (siehe folgende Seite) sind zentrale Merkmale der Testpersonen aufgelistet.



Tabelle 2: Zentrale Merkmale der 15 Testpersonen

Test-person Nr.	Geschlecht: m = männlich w = weiblich	Alter in Jahren	Schul- abschluss*	Erwerbstätigkeit V = Vollzeit T = Teilzeit
1	w	49	H	80%
2	w	47	H	T
3	m	48	E	V
4	m	57	D	V
5	w	58	E	V
6	w	49	F	T
7	w	44	E	T
8	m	44	E	V
9	m	53	G	V
10	m	51	H	T
11	m	63	D	V
12	m	54	E	V
13	w	42	G	V
14	m	49	D	V
15	w	60	D	T

\* Codes: D – Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss)  
E – Realschulabschluss (Mittlere Reife)  
F – Abschluss der polytechnischen Oberschule 10. Klasse (vor 1965: 8. Klasse)  
G – Fachhochschulreife, Abschluss Fachoberschule  
H – Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur (Gymnasium bzw. EOS, auch EOS mit Lehre)

Die Angaben zu der Art der beruflichen Tätigkeit wurden gleich zu Beginn der kognitiven Tests mit folgender Frage ermittelt:

**A01** Als erstes möchte ich gerne von Ihnen wissen, welche berufliche Tätigkeit Sie derzeit ausüben? Bitte beschreiben Sie mir diese berufliche Tätigkeit genau.  
*TL: Falls TP mehr als eine berufliche Tätigkeit hat, bitte auf diejenige beziehen, die hauptsächlich ausgeübt wird*

Und als Nachfrage:

**Hat dieser Beruf noch einen besonderen oder anderen Namen?**

Die Antworten auf die Art der beruflichen Tätigkeit werden hier unverändert und ungekürzt dargestellt; falls „besondere oder andere Namen genannt wurden“ stehen diese am Ende der jeweiligen Personenbeschreibung in Klammern:

TP	Antwort
01	Personalreferentin. Das heißt Einstellung von Mitarbeitern, Zeugnisse schreiben, Gehaltsumsetzungen (Human Resources Manager)
02	Ich bin bei der Berufsgenossenschaft „Lebensmittel und Gastgewerbe“ im Bereich Prävention tätig. Berufliche Tätigkeit als Psychologin und kümmere mich

	dort um Qualifizierung und Weiterbildung von Kleinbetrieben in der Gastronomie und Hotellerie. Bin dort Projektleiterin für regionale Arbeitsschutzprogramme in Hessen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland.
03	Ich bin im Außendienst tätig als Bezirksleiter für Sauberlaufmatten und Waschraumhygiene. Das heißt so Schmutzfangmatten für den Eingangsbereich verkaufe ich oder vertrete ich im Mietservice und verkaufe Waschraumartikel, also Handtuchspender, Toilettenpapierspender und Damenhygienebeutelspender, Waschmittel und so weiter. Was man eben so braucht. Und das verkaufe ich an die Industriekunden also für Businessgeschäfte.
04	Ich verkaufe Versicherungen bzw. ich helfe Kunden ihre finanzielle Situation besser in den Griff zu bekommen (Versicherungskaufmann, IHK-geprüft)
05	Ich bin Bürokauffrau. Ich mache das seit 6,5 Jahren bei der Diakonie.... Ich habe da als 1-Euro-Jobberin begonnen und ich war sehr gut, ich bin es immer noch, und man hat mich übernommen, mit Vertrag und mit Gehalt. Ich mache da die gesamte Zeiterfassung von allen Teilnehmern. Das sind Maßnahmenteilnehmer, die wir vom Arbeitsamt bekommen, und wir kümmern uns dann um sie. Es werden Schulungen gemacht. ... Da mache ich die Zeiterfassung. Was bedeutet, wenn sie kommen, wenn sie gehen, krank, das verfolgen. Wenn sie unentschuldig fehlen, all das. Mit Abrechnung. Mit externen Teilnehmern
06	Ich schaffe im Handel an der Kasse in der Lebensmittelabteilung (Kassiererin)
07	Ich verkaufe am Telefon Zubehör für Drucker, Computer, Briefumschläge
08	Justizvollzugsbeamter. Terminiere und überwache die Besuche (Justizvollzugsbeamter)
09	Ich bin IT-Techniker, Projektmanager in einem IT-Unternehmen. Ich wickle im In- und Ausland Projekte ab. Smart-Grit (Netzwerktechniker)
10	Ich arbeite in einer Druckerei an der Zusammentragmaschine
11	Ich bin in einem metallverarbeitenden Betrieb, der Mehrspindelbohrköpfe herstellt. ... Ich bin eigentlich Maschinenschlosser von Beruf, aber ich arbeite als Meister in der Schleiferei. Ich habe aber keine Meisterprüfung, bin Werksmeister (Ich bin Fachschleifer und Schlosser zugleich)
12	Versicherungskaufmann, im Back-Office, Spezialist für Oldtimerversicherungen
13	Ich bin selbstständige Friseurmeisterin. Ich mache Hausbesuche und Friseurdienstleistungen zuhause (Mobile Friseurmeisterin)
14	Das ist Umbau. Umbau zu Wohnungen. Meistens sind das Häuser und Wohnungen, die ich umbauen muss, nach den Vorstellungen der Kunden (Zimmermann)
15	Ich bin im Weinberg tätig, und zurzeit sind wir dabei die Trauben rauszuschneiden, die noch nicht richtig reif sind. Laub rausschneiden (Winzerin)

### 3. Durchführung der Interviews/Methode im Pretest

Insgesamt wurden von den Autoren dieses Berichts in der Zeit vom 03. bis 24. August 2011 fünfzehn Pretestinterviews durchgeführt, davon dreizehn im GESIS-Pretestlabor und zwei extern, bei den Testpersonen zuhause. Die im GESIS-Pretestlabor durchgeführten Tests wurden per Videoaufnahme digital, die extern durchgeführten per Tonbandaufnahme analog aufgezeichnet.

Die Testbefragungen wurden wie folgt durchgeführt: Vor Beginn des Pretests war ein Evaluationsfragebogen entwickelt worden, der neben den zu testenden Fragen eine Reihe von vorbereiteten Nachfragen enthielt, die unterschiedliche Probleme der Testpersonen bei der Beantwortung der Fragen aufdecken sollten.

Der Evaluationsfragebogen wurde im Pretest in weitgehend standardisierter Form eingesetzt, d.h. zuerst wurde die zu testende Frage gestellt und nach deren Beantwortung die vorbereitete Nachfrage, immer mit der Option verbunden, dass der Testleiter/die Testleiterin auch andere Nachfragen stellen konnte, die dem jeweiligen Antwortverhalten der Testpersonen als angemessen erschienen.

Als Entschädigung für Fahrtkosten und Zeitaufwand erhielt jede Testperson ein Honorar von 30 Euro.

#### 4. Ergebnisse zu den einzelnen Fragen

**A03** Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten, die Sie als **##TL: Erwerbstätigkeit nennen##** benötigen, in erster Linie erworben: Durch Ausbildung, durch Weiterbildung, durch Berufserfahrung oder anderweitig?

##### Befund:

Zunächst einmal war es den Testleitern in den meisten Fällen nicht möglich gewesen, die genannte Erwerbstätigkeit in die Frage mit einzubauen, weil deren Schilderung in Frage A01 bei den meisten Testpersonen doch recht umfangreich gewesen ist.

Obwohl in Frage A03 danach gefragt wurde, wie man die Kenntnisse und Fertigkeiten, die man für die berufliche Tätigkeit benötige, in erster Linie erworben habe, ist es doch bei sieben der fünfzehn Testpersonen zu Mehrfachnennungen gekommen: fünf Testpersonen haben zwei, TP 12 hat sogar drei Antworten (Ausbildung, Weiterbildung, Berufserfahrung) ausgewählt. Die Antwortverteilungen im einzelnen:

	Nennungen
Ausbildung	8
Weiterbildung	3
Berufserfahrung	9
Anderweitig	2
Anderes	0

Die Nennung für „Anderweitig“ wurde mit der Formulierung „Schulung im Geschäft“ (TP 07) bzw. mit „Kollegen, Fachliteratur, Weinbergbegehungen“ (TP 15) näher erläutert.

Betrachten wir die Verteilung der aufgetretenen Kombinationen:

	Nennungen
Ausbildung <b>UND</b> Weiterbildung	4
Berufserfahrung <b>UND</b> Anderweitiges	1
Ausbildung <b>UND</b> Weiterbildung <b>UND</b> Berufserfahrung	1

Im Übrigen weisen auch die spontanen Kommentare der Testpersonen darauf hin, dass bei dieser Frage eher Mehrfachnennungen gewünscht würden („Die ersten Drei würden zutreffen. Wenn er sich festlegen muss, wählt er Berufserfahrung“ – TP 09, ähnlich TP 15. Oder: „Misch-Masch aus allem. Auch Berufserfahrung“ – TP 13).

Ungeachtet dessen ist die Auswahl der richtigen Kategorie(n) den meisten Testpersonen „sehr leicht“ (neun Nennungen) oder „eher leicht“ (vier Nennungen) gefallen; wo das Antworten schwer gefallen ist, lag es daran, dass die Antwortkategorien sich eben nicht gegenseitig ausschließen: *„Es ist ein langer Weg, bis man da ankommt, wo man ist, ich habe mich natürlich immer weitergebildet und Berufserfahrung gesammelt, das ist schwer zu trennen“* (TP 10).

### **Empfehlung:**

Umformulierung der Frageformulierung in:

„Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fähigkeiten, die Sie *bei Ihrer beruflichen Tätigkeit* benötigen...?“

oder, falls diese Frage unmittelbar nach der Beschreibung der beruflichen Tätigkeit gestellt wird:

„Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fähigkeiten, die Sie *bei dieser Tätigkeit* benötigen...?“.

Weiterhin sollte die Möglichkeit von Ein- oder Mehrfachnennung noch einmal diskutiert werden:

Falls die Entscheidung in Richtung Einfachnennung gehen sollte, sollte der Hinweis „in erster Linie“ möglichst deutlich hervorgehoben werden, außerdem sollte ein Interviewer-Hinweis „Nur eine Nennung möglich“ eingebaut und dessen Umsetzung über das Befragungsprogramm gesteuert werden. Falls die Entscheidung in Richtung Mehrfachnennungen gehen sollte, sollte der Hinweis „in erster Linie“ ersatzlos gestrichen und ein Interviewer-Hinweis „Mehrfachnennungen möglich“ eingebaut werden.

Da aber das Risiko besteht, dass bei möglichen Mehrfachnennungen häufig alle oder mehrere Kategorien genannt würden, bietet sich als Alternative an, die drei ersten Kategorien – Ausbildung, Weiterbildung und Berufserfahrung – einzeln unter Verwendung einer Wichtigkeitsskala abzufragen:

„Denken Sie einmal daran, wie Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, die Sie bei Ihrer Berufstätigkeit benötigen: Wie wichtig war dabei Ihre berufliche Ausbildung?“ mit einer Skala von „1 = völlig unwichtig bis 7 = sehr wichtig“. „Und die Weiterbildung.....“ usw. Im Anschluss an diese Item-Abfrage könnte man dann: „Gab es noch weitere Faktoren, die hier wichtig gewesen sind?“ als offene Nachfrage stellen.

**F01** Ich lese Ihnen nun einige Situationen vor, die bei der Arbeit auf jemanden zukommen können. Uns interessiert dabei, wie häufig diese Situationen bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor,

- A – dass Sie Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen
- B – dass Sie mit anderen Personen kommunizieren müssen
- C – dass Sie andere überzeugen oder Kompromisse aushandeln müssen
- D – dass Sie mit Konflikten umgehen und diese lösen müssen
- E – dass Sie auf Probleme reagieren und diese lösen müssen
- F – dass Sie eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen
- G – dass Sie eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen

Jeweils mit den Antwortkategorien „häufig – manchmal – nie“

## Befund:

Beginnen wir die Ergebnisdarstellung mit den Antwortverteilungen: „...Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie...“

	häufig	manchmal	nie
A – Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen	5	8	2
B – mit anderen Personen kommunizieren müssen	15	0	0
C – andere überzeugen oder Kompromisse aushandeln müssen <sup>1</sup>	10	3	1
D – mit Konflikten umgehen und diese lösen müssen <sup>2</sup>	6	8	0
E – auf Probleme reagieren und diese lösen müssen	9	4	1
F – eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen	6	7	1
G – eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen <sup>3</sup>	2	11	1

Betrachten wir die spontanen Kommentare zu den einzelnen Items sowie die Ergebnisse der probings, also der Nachfragen, was mit den jeweiligen Formulierungen gemeint sein könnte.

### Item A: Verantwortung für andere Personen übernehmen

Bei Item A wird spontan nichts Erwähnenswertes geäußert.

Die Testpersonen unterscheiden drei Gruppen von Personen, für die Verantwortung übernommen werden soll. Eine Gruppe stellen studentische Hilfskräfte, Auszubildende und PraktikantInnen dar, die mit den Arbeitsabläufen im Betrieb noch nicht vertraut sind. Bei diesen wird Verantwortung übernommen dafür, dass die gestellten Aufgaben korrekt gelöst werden und sie korrekt in die Arbeitsabläufe eingewiesen werden. Zum Beispiel sagt TP 10: *„Ich muss neue Mitarbeiter und Praktikanten anlernen und überwachen“*.

Die zweite Gruppe umfasst KollegInnen und MitarbeiterInnen. Verantwortung übernehmen wird hier in dem Sinne verstanden, dass man Empfehlungen und Ratschläge gibt, für deren Richtigkeit man sich verantwortlich fühlt (*„Wenn mich ein Kollege aus einer anderen Abteilung was fragt, wie und ob es geht, dass ich ihm später auch den Rücken freihalte“* – TP 12).

Die dritte Gruppe, für die einige Testpersonen Verantwortung übernehmen müssen, sind Kunden. Dabei dreht es sich um Verantwortung bei Beratungen sowie bei der Auswahl der passenden Produkte. TP 03 beschreibt dies folgendermaßen: *„Und da habe ich die Verantwortung, was ich dem Kunden eben entsprechend verkaufe.“*

---

<sup>1</sup> TP 12 hat sich spontan für die Kategorie „täglich“ entschieden

<sup>2</sup> dito

<sup>3</sup> TP 11 hat sich spontan für die Kategorie „eher nicht häufig“ entschieden

### **Item B: mit anderen Personen kommunizieren**

Bei Item B wird vereinzelt die Breite der Skala kritisiert, es werden Antwortkategorien wie „ständig“, „sehr häufig“ und „täglich“ gefordert.

Unter dieser Formulierung werden Gespräche mit KundInnen, KollegInnen, Vorgesetzten und der Geschäftsleitung verstanden. Die Testpersonen zählen häufig die verschiedenen Kommunikationswege wie Telefon, E-Mail, Fax oder direkte Gespräche auf, z.B. *„Telefonie mit Kunden, Kollegen, Vorgesetzten, Rechtsanwälten und so weiter. Kommunikation per Telefon, Fax, E-Mails. Die ganze Palette.“* (TP 12).

Die Kommunikation wird nach Inhalten unterschieden. Zum einen wird auf private Inhalte verwiesen, zum anderen handelt es sich um Themen, die den Beruf und das Geschäft betreffen. Es wird auf jeden Fall unterstrichen, wie wichtig Kommunikation im Berufsleben der Testpersonen ist, dass sie eine zentrale Rolle einnimmt und dass ohne Kommunikation die Arbeit nicht möglich wäre, wie z.B. bei TP 07: *„Ich sitze vier Stunden am Telefon und rede“*.

Aufgrund der Randverteilungen stellt sich die Frage, ob Item B wirklich aussagekräftig ist: Wenn alle Testpersonen angeben, sie müssten „häufig“ mit anderen Personen kommunizieren, könnte auf das Item verzichtet werden.

### **Item C: Andere überzeugen oder Kompromisse aushandeln**

Bei Item C wird vereinzelt die Breite der Skala kritisiert, es werden die Antwortkategorien „oft“ und „täglich“ gefordert.

Kompromisse werden bei vielen Testpersonen in Zusammenhang mit der Geschäftsleitung/den Vorgesetzten und den Kunden gesehen. Hier gilt es, unterschiedliche Vorstellungen dieser beiden Parteien aufeinander abzustimmen, damit beide Parteien zufriedengestellt werden können. Kompromisse müssen auch bei unzufriedenen Kunden gefunden werden. Eine Testperson nimmt einen Zusammenhang zwischen diesem Item und Item B wahr.

Kompromisse müssen schließlich auch bei Meinungsverschiedenheiten ausgehandelt werden, *„Wenn man anderer Meinung ist, wie der Rest...“* (TP 09), wird diskutiert und darüber gesprochen, *„...dass man sich irgendwie einig wird.“* (TP 15).

### **Item D: mit Konflikten umgehen und diese lösen**

Bei Item D wird die Antwortkategorie „täglich“ gefordert.

Konflikte entstehen bei vielen Testpersonen, wenn ihre Kunden unzufrieden sind und es Meinungsverschiedenheiten zwischen KollegInnen, oder zwischen ihnen und ihren MitarbeiterInnen gibt. Dabei wird von einigen Testpersonen auf einen wahrgenommenen Zusammenhang zwischen diesem Item und dem vorherigen Item C („andere überzeugen und Kompromisse aushandeln“) hingewiesen. Für diese Testpersonen müssen Kompromisse für zugrunde liegende Konflikte gefunden werden.

Drei Testpersonen verwenden in ihren Erläuterungen nicht das Wort „Konflikte“, sondern „Probleme“ und eine weitere gibt bei Nachfrage, was unter Konflikten zu verstehen sei, an, dass Konflikte eben Probleme seien.

### Item E: auf Probleme reagieren und diese lösen

Bei Item E wird die Antwortkategorie „täglich“ gefordert. Darüber hinaus wird spontan darauf hingewiesen, dass „Probleme und Konflikte eigentlich das gleiche“ bedeute (TP 13).

Auffallend bei diesem Item ist, dass mehr als die Hälfte der Testpersonen ihre Antworten mit einem Verweis auf das vorherige Item beginnen. *„Das ist das Gleiche wie eben“* (TP 06), *„Das ist genau das Selbe“* (TP 05), *„Das bezieht sich wieder auf die Konflikte“* (TP 13) stellen eine Auswahl dieser Verweise dar.

Menschen nehmen bei diesen Problemen eine zentrale Rolle ein, wobei in diesem Fall nochmals zwischen Kollegen und Kundschaft unterschieden wird. Auch Maschinen können für Testpersonen eine Problemquelle sein, wie bei TP 10: *„Probleme gibt es hauptsächlich mit der Maschine, dass die nicht richtig läuft. Das muss man in den Griff bekommen, die Maschine richtig einstellen beziehungsweise reparieren.“*

### Item F: eigenständig schwierige Entscheidungen treffen

Bei Item F wird die Skala kritisiert; vermisst wird eine Antwortkategorie „zwischen häufig und manchmal“, und es wird die Kategorie „täglich“ gefordert. TP 02 äußert sich spontan dahingehend, dass sie mit der Formulierung „schwierige Entscheidungen“ Probleme habe. Sie würde zwischen Entscheidungen und schwierigen Entscheidungen einen Unterschied sehen: *„Entscheidungen muss ich natürlich häufig treffen, schwierige Entscheidungen nur manchmal“*.

Schwierige Entscheidungen werden häufig mit den Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung in Verbindung gebracht. Hierbei unterscheiden sich aber zwei Gruppen von Testpersonen.

In der ersten Gruppe sind Testpersonen, die einer selbstständigen Arbeit nachgehen oder im Angestelltenverhältnis mit großer Entscheidungsbefugnis ausgestattet sind. Beide Gruppen geben an, sie müssten dauernd schwierige Entscheidungen treffen.

Die zweite Gruppe von Testpersonen steht in einem Beschäftigungsverhältnis mit anscheinend geringerer Entscheidungsbefugnis. Diese Personen müssen Entscheidungen entweder an den Chef weiterleiten (*„...aber wenn es darüber liegt, gebe ich das an Chefin weiter.“* TP 07) oder ihren Vorgesetzten nach der Vorgehensweise fragen.

Ebenfalls macht es einen Unterschied, ob die zu treffende Entscheidung zu einem Problem mit dem Vorgesetzten führen könnte, wie z.B. bei TP 03, die sagt, sie *„...gehe dieses Risiko ein, dass mir mein Chef dann Probleme macht.“*, oder ob die Testperson die zu treffende Entscheidung einfach nicht treffen darf.

### Item G: eigene Wissenslücken erkennen und schließen

Bei Item G wird darauf hingewiesen, dass „nie“ eigentlich keine passende Antwortvorgabe sei, denn: *„Wenn man hier nie sagen würde, würde man lügen“* (TP 04).

Wissenslücken treten dann auf, wenn die Testpersonen *„...mit einer Frage konfrontiert werden, wo einfach das Fachwissen fehlt.“* (TP 04).

Neue, ungewohnte Situationen wie ein Abteilungswechsel, fremde Produkte, etc. lassen ebenfalls Wissenslücken erkennen, die dann mit Hilfe von „Fachlektüre“ (TP 15), dem Internet oder dem Wissen von Kollegen geschlossen werden.

Eine Testperson nennt als Grund für das Auftreten von Wissenslücken „...moderne Zeiten...“ (TP 03), zwei Testpersonen merken neue oder besondere Rechtslagen an, die „...man sich aneignen muss um gegebenenfalls vertragliche Vereinbarungen zu ergänzen...“ (TP 01), bevor „...jemand falsche Auskünfte gibt.“ (TP 12).

### Zur Dimensionalität der Items

Im Rahmen des Pretests sollte auch geprüft werden, ob die Testpersonen erkennen, dass die Items zwei zugrundeliegenden Dimensionen zugeordnet werden sollten: die Items A bis D sollten die *Sozialkompetenz* messen, die Items E bis G die *Methodenkompetenz*. Wenn die Items tatsächlich die entsprechenden Dimensionen abbilden sollten, müsste es den Testpersonen gelingen, sie in einem Sorting-Verfahren der jeweiligen Dimension zuzuordnen.

Des besseren Lesens halber hier noch einmal die Dimensionen und die zugehörigen Items:

<b>Sozialkompetenz:</b>	A – Verantwortung für andere Personen übernehmen B – Mit anderen Personen kommunizieren C – Andere überzeugen oder Kompromisse aushandeln D – mit Konflikten umgehen und diese lösen
<b>Methodenkompetenz:</b>	E – auf Probleme reagieren und diese lösen F – eigenständig schwierige Entscheidungen treffen G – eigene Wissenslücken erkennen und schließen

In einem ersten Durchgang wurde das Verfahren des free sorting zum Einsatz gebracht, das heißt, die Items wurden einzeln auf Kärtchen geschrieben und die Testpersonen sollten ohne jede Vorgabe Stapel bilden, und zwar so, „dass diejenigen Begriffe, die irgendwie zusammengehören, die ähnliches ausdrücken, auf dem gleichen Stapel liegen“.

Es zeigt sich alleine von der Anzahl der gebildeten Stapel, dass die theoretischen Dimensionen sich den Testpersonen nicht erschließen; nur zwei Testpersonen fügen die Items zu zwei Stapeln zusammen, acht Testpersonen bilden drei, fünf Testpersonen vier Stapel. In keinem einzigen Fall werden beim freien Sortieren die Dimensionen Sozialkompetenz bzw. Methodenkompetenz exakt abgebildet.

Wie die genaue Verteilung der Items auf die Stapel beim free sorting erfolgt ist, ist hier nicht von Belang, denn: In einem zweiten Schritt wurden die Testpersonen gebeten, die Kärtchen erneut zu sortieren, aber jetzt unter der Maßgabe, dass nur noch zwei Stapel gebildet werden dürfen.

Und auch hier zeigt sich, dass die Dimensionen Sozialkompetenz bzw. Methodenkompetenz von den Testpersonen nicht durch die Items repräsentiert werden, die das eigentlich leisten sollten: Nur zwei der 15 Testpersonen bilden die beiden Stapel so, wie das theoretische Konstrukt es vorgesehen hat.



Die Zuordnung der Items zu den beiden Stapeln für die 13 restlichen Personen zu folgendem Ergebnis:

Korrekt	A – B – C – D	E – F – G
TP 01	A – B – C – D – E	F – G
TP 02	A – B – C – F	D – E – G
TP 03	A – B – G	C – D – E – F
TP 04	A – B – C – F – G	D – E
TP 05	A – B – C – D – E – F	G
TP 06	A – B – C – F	D – E – G
TP 07	A – B – C	D – E – F – G
TP 08	A – F – G	B – C – D – E
TP 09	Korrekt	Korrekt
TP 10	Korrekt	Korrekt
TP 11	A – B – C – D – E – F	G
TP 12	A	B – C – D – E – F – G
TP 13	A – B – C – D – E	F – G
TP 14	A – C – F	B – D – E – G
TP 15	A – C – D – E	B – F – G

Nachdem die Testpersonen die Items auf zwei Stapel verteilt haben, wurden sie noch gebeten, den Stapeln einen „Namen“ zu geben. Bei dem ersten der gebildeten Stapel, dem linken in der Tabelle, dominiert der Begriff „Kommunikation“, bei dem zweiten Stapel, dem rechten in der Tabelle, ist das weniger eindeutig. Betrachten wir das im Einzelnen und beginnen mit dem Stapel, der eigentlich „Sozialkompetenz“ heißen sollte:

TP-Nr	„Sozialkompetenz“	Von den Testpersonen vergebene Bezeichnung
TP 01	A – B – C – D – E	Rund um Kommunikation, Umgang mit anderen
TP 02	A – B – C – F	Kommunikation und Verantwortung
TP 03	A – B – G	Externes, Mitverantwortung
TP 04	A – B – C – F – G	Alltag, Geschäfte
TP 05	A – B – C – D – E – F	Andere, negativ
TP 06	A – B – C – F	Verantwortung
TP 07	A – B – C	Kommunikation
TP 08	A – F – G	Kommunikation
TP 09	Korrekt	Kommunikation
TP 10	Korrekt	Team
TP 11	A – B – C – D – E – F	Tägliches Brot
TP 12	A	Ausnahme
TP 13	A – B – C – D – E	Kommunikation mit außen, Sachen in Bezug auf andere Menschen
TP 14	A – C – F	Planung
TP 15	A – C – D – E	Konfliktlösung

Und der Stapel, der eigentlich „Methodenkompetenz“ heißen sollte:

TP-Nr.	„Methodenkompetenz“	Von den Testpersonen vergebene Bezeichnung
TP 01	F - G	Initiative und Eigenständigkeit
TP 02	D - E - G	Problemlösung
TP 03	C - D - E - F	Intern, Eigenverantwortung
TP 04	D - E	Probleme
TP 05	G	Ich, positiv
TP 06	D - E - G	Probleme, Konflikte
TP 07	D - E - F - G	Konflikte
TP 08	B - C - D - E	Entscheidung
TP 09	Korrekt	Entscheidungen
TP 10	Korrekt	Einzelentscheidungen
TP 11	G	Kommt gelegentlich vor
TP 12	B - C - D - E - F - G	Job, Tagesgeschäft
TP 13	F - G	Persönlich, Kommunikation mit mir selbst
TP 14	B - D - E - G	Kommunikation
TP 15	B - F - G	Berufliche Kompetenz

Alles in allem lässt sich als Ergebnis des kognitiven Pretests die Dimensionalität der Items betreffend festhalten, dass die Testpersonen die theoretisch erwartete Zuordnung zwischen Items und Dimension im Großen und Ganzen nicht nachvollziehen. Dies mag – wie verschiedene Kommentare gezeigt haben – vor allem daran liegen, dass selbst Items, die auf einer der beiden Dimensionen laden sollten, sprachlich sich zu sehr ähnlich sind. Es ist in der Tat nicht unbedingt nachvollziehbar, warum z.B. das Item „mit Konflikten umgehen und diese lösen“ (Item D) der Dimension „Sozialkompetenz“ zugeordnet ist, das Item „auf Probleme reagieren und diese lösen“ (Item E) dagegen der „Methodenkompetenz“. Dies mag inhaltlich zwar durchaus begründet und berechtigt sein, ist aber für die Testpersonen definitiv nicht nachvollziehbar. Dies erkennt man empirisch daran, dass dreizehn der fünfzehn Testpersonen die Items D und E dem gleichen Stapel zuordnen.

Und auch ansonsten werden fast durchgängig Items auf einen gemeinsamen Stapel abgelegt, die eigentlich entweder der „Sozialkompetenz“ oder der „Methodenkompetenz“ zuzuordnen sein sollten.

### Empfehlung:

Was die Dimensionalität der Items angeht, werden wir keine Empfehlung aussprechen. Die Items können im wesentlichen unverändert bleiben. Allerdings könnte Item B aufgrund der Randverteilungen gestrichen werden; dann wäre Sozialkompetenz wie Methodenkompetenz durch drei Items repräsentiert.

Problematisch ist einzig die wahrgenommene Überschneidung von Item D (Konflikte lösen) und E (Probleme lösen). Hier sollte eines der beiden Items so umformuliert werden, dass die unterschiedliche Bedeutung der Items besser zum Vorschein kommt. Dazu wäre aber zunächst die genaue Zielrichtung der beiden Items zu definieren.

#### Zur Skala:

Da die Skala den zeitlichen Raum für das Beantworten der Frage eindeutig nicht vollständig abbildet, empfehlen wir die folgende Erweiterung:

A: ständig – häufig – manchmal – nie;

alternativ:

B: täglich – drei oder vier mal die Woche – ein oder zwei mal die Woche – nie

Darüber hinaus bieten wir folgende Empfehlung zur Diskussion an: Änderung der Fragenformulierung; statt: „wie häufig kommt es vor, dass...?“ in „An wie vielen Tagen in der Woche kommt es normalerweise vor, dass Sie...?“ und Angabe von Tagen anstelle Verwendung einer Skala.

**F2** Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?

#### Befund:

Fünf Testpersonen geben an, dass sie die gleiche Stundenzahl arbeiten möchten, die sie aktuell arbeiten. Vier Testpersonen würden gerne weniger, eine würde gerne mehr arbeiten. In absoluten Zahlen wurden folgende Arbeitsstundenwünsche pro Woche geäußert: 20 Stunden (3 mal), 24 Stunden, 25 Stunden, 26 Stunden, 30 Stunden (2 mal), 40 Stunden (5 mal).

Nur 10 der Testpersonen haben beim Beantworten der Frage berücksichtigt, dass eine Veränderung der Stundenzahl mit einer Veränderung des Einkommens verbunden wäre. Dieser Nebensatz geht offensichtlich ein wenig unter.

Zwei Testpersonen konnten die Frage nicht beantworten, weil sie die Zielrichtung der Frage bzw. die Frage selbst nicht verstanden haben; auch die Wiederholung der Frage hat nicht zur Nennung einer Zahl geführt.

Auch die Ergebnisse des paraphrasing, bei dem die Testpersonen gebeten werden, die Frage in eigenen Worten zu wiederholen (nicht als Gedächtnisleistung, sondern als Versuch einer eigenen Frageformulierung) zeigen, dass es doch größere Probleme beim Verstehen der Frage gibt.

Eindeutige Verständnisprobleme liegen bei den folgenden Fällen vor:

TP	Antwort
05	Frage nicht verstanden. Dass es schön wäre, nur 6 Stunden am Tag arbeiten zu müssen.
06	Ob ich mehr Stunden schaffen würde als ich jetzt arbeite.
07	Wie viele Stunden ich gerne arbeiten würde, wenn entsprechend das Gehalt angehoben wird.

11	Sie haben mich gefragt, wie ich die Arbeitszeit, ob ich zufrieden bin, so wie ich gerade arbeite.
15	Wie ich die Arbeit am liebsten gestalten würde in der Stundenzahl.

Bei den folgenden Fällen handelt es sich um bedingt brauchbare Paraphrasierungen:

TP	Antwort
03	Die Frage ist insofern zu verstehen, wenn ich weniger arbeite würde ich ja auch weniger verdienen, ob ich dann bereit wäre, oder wenn ich mehr arbeiten und besser zu verdienen. Da wäre ich durchaus bereit weniger zu verdienen.
08	Wie viele Stunden ich arbeiten würde in der Woche, wenn praktisch sich meine Vergütung nach meiner Arbeitszeit richtet
09	Wie ich mich entscheiden würde, ob ich die Wochenarbeitsstunden verlängern oder verkürzen würde abhängig vom Gehalt.
10	Du hast mich gefragt, wie viel ich in der Woche arbeiten möchte in Abhängigkeit vom Gehalt [so in etwa]
12	Ob man bereit ist mehr oder weniger zu arbeiten unter Berücksichtigung des Verdienstes
13	Aufgabenstellung muss durch TL wiederholt werden Wenn ich selbst wählen dürfte, wie würde ich meine Arbeitszeit nach Stunden wählen
14	Wie viele Stunden ich in der Woche gerne arbeiten würde

Und die folgenden Paraphrasierungen können als gut bzw. sehr gut bezeichnet werden:

TP	Antwort
01	Es ging um die Wunschvorstellung bezüglich meiner Arbeitszeit, wobei die Bezüge dann in Abhängigkeit wären von der Arbeitszeit.
02	Wenn ich die Wahl hätte mehr oder weniger zu arbeiten und dementsprechend mehr oder weniger zu verdienen, wie würde ich die Arbeitszeit verändern?

Eine Testperson (TP 04) konnte die Frage nicht wiederholen, weil sie sie schon vergessen hatte.

### Empfehlung:

Änderung der Frageformulierung; erst die eigentliche Frage, dann die Erläuterung, die in der vorliegenden Form der Frage etwas untergegangen ist:

„Wie viele Stunden in der Woche würden Sie gerne arbeiten, wenn Sie das selbst entscheiden könnten? Berücksichtigen Sie bei Ihrer Antwort, daß eine kürzere Arbeitszeit zu einem niedrigeren Einkommen führen würde, eine längere Arbeitszeit zu einem höheren Einkommen“.

Falls die Befragungsperson Antworten gibt wie z.B. „die gleiche Stundenzahl wie derzeit“ oder „so wie jetzt“ sollte unbedingt die aktuelle Wochenarbeitszeit in Stunden ermittelt werden.

**F3** Wenn Sie an Ihre derzeitige Berufstätigkeit denken und frei entscheiden könnten: Würden Sie gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen, oder wollen Sie bis zum regulären Rentenalter bzw. über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten?

**Befund:**

Je vier der 15 Testpersonen würden gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen bzw. über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten; sechs Testpersonen möchten bis zum regulären Rentenalter arbeiten.

TP 02 kann die Frage nicht beantworten, weil das „von so vielen Dingen“ abhängt, z.B. vom Verdienst des Partners, von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage usw. (Die Testperson würde sich – wenn sie denn müsste – eher für einen vorzeitigen Ruhestand entscheiden). Aber auch andere Testpersonen verweisen darauf, dass die Antwort auf diese Frage durchaus von gewissen Rahmenbedingungen wie Gesundheit (TP 05), finanzielle Lage (TP 11) oder vom Spaß an der Arbeit abhängt (TP 12).

Abgesehen davon scheint die Frage keine Schwierigkeiten mit sich zu bringen. Bevor wir in den Empfehlungen dennoch für eine geringfügige sprachliche Modifikation plädieren werden, noch ein paar weitere Informationen zu dieser Frage.

Als Gründe für den Wunsch nach einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Ruhestand wurden genannt:

TP	Antwort
01	Es gibt viel anderes noch zu tun. Das zeitliche Korsett ist ziemlich eng, wenn man arbeitet. Weil von der beruflichen Tätigkeit her eine exponentielle Verdichtung der Arbeitsaufgaben stattgefunden hat.
02	Weil ich noch ganz viel vor habe. Es gibt noch ein Leben nach der Arbeit und es gibt noch sehr viel zu sehen.
03	Druck, Arbeitsdruck, Jobunsicherheit, Umsatzdruck
09	Lebensqualität
10	Es ist eine anstrengende Arbeit, sowohl körperlich, als auch geistig - stressig

Was spricht dafür, über das reguläre Rentenalter hinaus zu arbeiten?

TP	Antwort
04	Der Spaß an der Arbeit, der Kundenkontakt. Für mich steht die Hilfe für den Kunden im Vordergrund.
06	Bei der Stundenzahl sowieso, ich habe ja genug Freizeit. Hauptgrund: Mit Menschen zusammenzuarbeiten Man ist unter Leuten, es ist nicht so langweilig wie zuhause.
14	Interesse an der Tätigkeit, aus dem Chaos wieder Ordnung herzustellen. Spaß an der Arbeit
15	Wenn nötig ist auch im gleichen Job, ansonsten im Minijob. Weil wenn man das gewöhnt ist, das Leben lang zu arbeiten, kann man nicht einfach aufhören

Zehn Testpersonen sind sich sicher zu wissen, was derzeit das reguläre Rentenalter ist und machen recht konkrete Angaben.

Zwei Testpersonen machen Angaben, wissen es aber nach eigenen Worten nicht so genau, und drei Testpersonen schließlich wissen die Antwort nicht, haben „keine Ahnung“.

Zwölf der fünfzehn Testpersonen bejahen die Frage, ob es überhaupt möglich sei, über das reguläre Rentenalter hinaus zu arbeiten, drei verneinen.

### Empfehlung;

Die Frage hat sich im Pretest nicht als problematisch erwiesen. Von daher könnte sie belassen werden, wir empfehlen aber dennoch eine geringfügige sprachliche Modifikation der Frage; wir streichen den Hinweis auf die „derzeitige Berufstätigkeit“ am Satzanfang und formulieren:

„Wenn Sie frei entscheiden könnten: Würden Sie gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen, würden Sie gerne bis zum regulären Rentenalter arbeiten, oder würden Sie gerne über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten?“

**F4 Wünschen Sie sich derzeit vom Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung, die sich gezielt auch an ältere Beschäftigte richten?**

### Befund:

Die Frage ist in zweierlei Hinsicht problematisch. Zum einen macht sie keinen Sinn bei Selbständigen und Freiberuflern aber auch bei Kleinbetrieben, zum anderen ist aus der Frageformulierung nicht eindeutig ersichtlich, ob die Testperson diesen Wunsch für sich selbst hegen soll, also selbst solche Maßnahmen haben möchte, oder ob die Testperson diesen Wunsch für ältere Mitarbeiter ganz allgemein hegen soll, unabhängig ob sie selbst daran interessiert ist.

Beide Problematiken spiegeln sich in den Antworten der Testpersonen wider; vier der fünfzehn Testpersonen konnten die zu testende Frage nicht oder nur eingeschränkt beantworten, weil sie als Selbständige nicht in einem Betrieb arbeiten (TP 13), weil „der Betrieb zu klein ist, das kann man nicht machen“ (TP 11) oder weil es in dem Sechsmann-Betrieb keine älteren Mitarbeiter gebe (TP 14).

Auf die Probing-Frage, ob man beim Beantworten der Frage „eher an sich selbst gedacht, eher an ältere Mitarbeiter im Betrieb generell, oder an beides“, gibt es sieben Nennungen für „selbst“, zwei für „an ältere Mitarbeiter generell“ und fünf Nennungen für „an beides“. TP 14 kann keine Antwort geben, weil in ihrem Betrieb keine älteren Mitarbeiter beschäftigt sind.

Damit wird eine dritte Problematik dieser Frage offensichtlich: Es ist bei der Hauptbefragung natürlich damit zu rechnen, dass man auf Personen aus kleineren Betrieben trifft, in denen gar keine älteren Mitarbeiter tätig sind. Da nach der Meinung der meisten Testpersonen Mitarbeiter ab 50 Jahre (zwei Nennungen), ab 55 Jahre (sechs Nennungen) oder ab 60 Jahre (drei Nennungen) als „ältere Mitarbeiter“ bezeichnet werden, kann dies durchaus möglich sein. Je eine Testperson bezeichnet Mitarbeiter dann als „älter“, wenn sie 45 bzw. 64, 65 Jahre alt sind.

### Empfehlung:

Das Problem mit Selbständigen bzw. Freiberuflern kann man durch eine entsprechende Filterführung lösen, so dass diesen Befragungsteilnehmern die Frage gar nicht erst gestellt wird.

Das Problem der Kleinbetriebe, die gar nicht in der Lage sind, Weiterbildungsmaßnahmen zu organisieren und zu finanzieren, bekommt man durch eine entsprechende Restkategorie „keine Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb“ in den Griff.

Das Problem mit Angehörigen von Betrieben, in denen es keine älteren Mitarbeiter und damit auch keinen Wunsch nach speziellen Weiterbildungsmaßnahmen gibt, kann man durch eine Restkategorie „trifft nicht zu“ oder inhaltlich „keine älteren Mitarbeiter im Betrieb“ umgehen.

Beides sollte nur als Interviewerkategorie vorgesehen sein und angekreuzt werden, wenn die Befragungsperson von sich aus darauf hinweist; die Kategorien in die Frage selbst oder in die Antwortkategorien aufzunehmen, welche der Befragungsperson vorgegeben werden, würde die Frage zu sehr aufblähen.

Es bleibt das Problem, für wen die Maßnahmen gewünscht werden. Wenn die Maßnahmen für die Befragungsperson selbst gewünscht werden, schlagen wir folgende Formulierung vor:

„Wünschen Sie für sich selbst von Ihrem Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung für ältere Mitarbeiter?“

Wenn die Frage auf Maßnahmen für ältere Mitarbeiter generell abzielt, empfehlen wir folgende Formulierung:

„Halten Sie es für wünschenswert, dass Ihr Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung anbietet, die sich gezielt auch an ältere Beschäftigte richten?“ Oder:

„Sollte Ihr Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung anbieten, die sich gezielt auch an ältere Beschäftigte richten?“

Beides wären einfache Ja-Nein-Fragen.

**F4a Möchten Sie sich in den nächsten zwei Jahren für Ihre Berufstätigkeit gerne beruflich fort- oder weiterbilden?**

### Befund:

Diese Frage wird von acht Testpersonen mit „Ja“ beantwortet. TP 07 fügt hinzu, dass sie sich fort- oder weiterbilden müsse, wobei sie nicht erläutert, ob diese Fort- und Weiterbildungen von ihrem Arbeitgeber vorgeschrieben werden oder ob sie es für sich persönlich entscheidet.

Sechs Testpersonen antworten mit „Nein“, wobei TP 10 meint, dies „ist nicht möglich in diesem Job“.

TP 01 ist sich unsicher und sagte „Jein“, da *„ja ständig eine Art von Wissenserweiterung stattfindet. Spezifische Angebote im Sinne von Seminaren gibt es für mich nicht mehr so viele, was da nötig wäre oder Sinn machen würde“*.

Die Beantwortung dieser Frage stellte also für keine der Testpersonen eine Herausforderung dar, bis auf TP 01, deren Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung offenbar ausgeschöpft sind.

Die Nachfrage nach dem Grund für die gewünschte Fort- und Weiterbildung wurde denjenigen Testpersonen gestellt, die an beruflichen Fort- und Weiterbildungen teilnehmen möchten. Hier zeichnen sich verschiedene Gründe ab, warum an solchen Maßnahmen teilgenommen werden würde.

Zwei Testpersonen geben an, dass durch diese Maßnahmen ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt gesteigert würde und sie sich besser gegen die Konkurrenz dort behaupten könnten.

Zwei weitere Testpersonen wollen mit Hilfe von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf „neue Produkte, Marktveränderungen“ (TP 02) reagieren und dadurch „immer am Puls der Zeit bleiben“ (TP 13).

TP 07 sind diese Maßnahmen offensichtlich vorgegeben, denn sie „muss halt mitmachen“, während TP 08 sich von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eine Verbesserung ihrer Karrierechancen erhofft.

Eine Testperson würde gerne aus persönlichem Interesse teilnehmen.

### **Empfehlung:**

Vor Frage 4a zunächst danach fragen, ob Fortbildungen im Betrieb überhaupt möglich sind, und nur wenn diese Frage mit „Ja“ beantwortet wird, Frage 4a stellen.

**F5a Fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?**

### **Befund:**

Elf der fünfzehn Testpersonen geben an, sich den Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gewachsen zu fühlen, vier halten sich für „eher unterfordert“; keine einzige Testperson fühlt sich hier „eher überfordert“.

Bei einer Testperson musste die Frage wiederholt werden, ansonsten sind keine Probleme aufgetreten.

Die Ergebnisse eines Probings – „Bitte beschreiben Sie, was Sie unter dem Begriff ‚Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten‘ verstehen.“ – lassen Zweifel daran zu, dass die Frage richtig verstanden wird.

Darüber hinaus gibt es äußerst unterschiedliche Definitionen des Begriffs; wir geben sie im folgenden (siehe nächste Seite) im Originaltext wieder, da letztendlich nur der Auftraggeber entscheiden kann, ob die angeführten Definitionen dem Begriff „Anforderungen der beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf Ihr persönliches Leistungsvermögen“ gerecht werden (fett und kursiv diejenigen Definitionen, die aus unserer Sicht nicht angemessen sind, und das sind die meisten).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Aufgrund eines technischen Problems sind die Antworten der TP 10 im Zusammenhang mit Frage 5 auf dem Videomitschnitt ohne Text gespeichert und können von daher hier nicht vollständig dokumentiert werden.



TP	Antwort
01	Das geht es nicht zu sehr um meine persönliche Leistungsfähigkeit und Fitness, sondern um fachliche Fragen.
02	Dass meine Problemlösefähigkeit für die Tätigkeit ausreichend ist. Dass ich ausreichend ausgebildet bin. Dass ich genug Handwerkszeug mit habe um meinen Job zu machen.
03	<i>Das Erkennen von Chancen und Möglichkeiten bei einem Kunden. Also wenn ich zu einem Kunden komme muss ich erkennen können auf Grund von seinem Objekt, von seiner Person, seiner Mitarbeiter, den örtlichen Gegebenheiten, was für mich die Möglichkeiten, was für ein Produkt ich ihm anbieten kann.</i>
04	<i>Wenn die Gesellschaft Bedingungen ändern, das heißt dass einfach was ausgeschlossen wird, was bisher vertraglich zugesichert war oder das Leistungspaket wird erweitert entweder gegen Mehrkosten oder auch u.U. ohne dass dem Kunden Mehrkosten entstehen. Es werden einfach bessere Leistungen. Das sind die Änderungen mit denen ich im Prinzip immer zu tun habe.</i>
05	Es wird nicht mehr verlangt, wie ich kann. Alle Aufträge schnell und richtig machen.
06	Das ist im Bezug auf die Tätigkeit als Kassiererin bezogen. Wiederholung der Frage durch TL: Konflikte lösen, mit der Kundschaft zurechtkommen, kassieren
07	Dass ich meine Arbeit richtig mache, meine Kunden überzeuge, dass ich höflich bin
08	<i>Wiederholen N3_5d Was ich für Voraussetzungen habe um diese Tätigkeit korrekt auszuführen</i>
09	Man erwartet von mir, dass ich Projekte abwickle und dafür brauche ich eine bestimmte Erfahrung und Ausbildung, eine fachliche Qualifikation oder Kompetenz. So das, was die Firma von mir erwartet.
11	<i>Die Anforderungen ergeben sich teilweise aus den Fragen vorher schon. Das Verhältnis zu den Kollegen, zu den Vorgesetzten, die Arbeitsmenge, die ich erledigen soll und muss. Die Schnelligkeit die dann gebraucht wird verbunden mit dem Ganzen, wenn noch einer von draußen kommt. Das Gesamte verbunden mit dem Schmutz und dem Dreck und dem Heben, das ist das, was ich den ganzen Tag zu bewältigen habe.</i>
12	<i>Genauso, ich hab diesen Aufgabenbereich hier und das setzt voraus, dass ich Ahnung habe von dem, was ich mache. Da ich diesen Job aber habe, setzt es ja voraus, dass ich diese Fähigkeiten habe</i>
13	<i>Das eine ist, ob ich das persönlich auch erfüllen kann, fachlich könnte ich es erfüllen, aber manchmal hat man das Gefühl, man kann es aufgrund persönlicher Einschränkungen, wenn man Probleme hat oder so, kann man sie dann doch nicht erfüllen</i>
14	<i>Komische Fragen. Für mich ist eine berufliche Tätigkeit, das sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die ich erlerne, oder die ich mitbringe.</i>
15	<i>Dass man in jeder Situation weiß, was man machen muss</i>

Bemerkenswert der Kommentar von TP 13: „Eigentlich das, was ich eben grade gesagt habe. Mir fällt auf, diese Sätze sind sehr lang und die fangen immer gleich an und wenn man die selber nicht lesen kann, verliert man oft den Überblick. Meistens sind das nur 2 Wörter, die unterschiedlich sind, und da muss man schon sehr aufmerksam sein.“

### Empfehlung:

Siehe „Allgemeine Empfehlung zu Frage 5“ am Ende dieses Blocks.

**F5b** Fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

### Befund:

Zehn der fünfzehn Testpersonen geben an, den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum gewachsen zu sein, zwei Testpersonen fühlen sich „eher überfordert“, eine „eher unterfordert“.

Zwei Testpersonen konnten sich nicht zuordnen und kommentierten die Frage wie folgt: „gewachsen bis eher überfordert, weil ich nicht voll arbeite“ (TP 01) bzw. „zwischen gewachsen und überfordert. Das schwankt“ (TP 11).

Die Ergebnisse eines Probings – „Bitte beschreiben Sie, was Sie unter dem Begriff ‚Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum‘ verstehen.“ – lassen Zweifel daran zu, dass die Frage richtig verstanden wird. Darüber hinaus gibt es äußerst unterschiedliche Definitionen des Begriffs; wir geben Sie im folgenden im Originaltext wieder, da letztendlich nur der Auftraggeber entscheiden kann, ob die angeführten Definitionen dem Begriff „Anforderungen der beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum“ gerecht werden (fett und kursiv diejenigen Definitionen, die aus unserer Sicht nicht angemessen sind, und das sind die meisten):

TP	Antwort
01	<b><i>Das ist eben die Verdichtung der Aufgaben, also wie viele einzelne Tätigkeiten, Uhrzeit einhalten</i></b>
02	Arbeitsmenge und Arbeitspensum ist einfach der Takt. Kann ich in der mir vorgegebenen Zeit, also meinem Stundenpensum, das, was ich leisten soll, abarbeiten. Das ist einfach die Taktzahl.
03	<b><i>Durch gewisse Umsatzvorgaben bin ich gezwungen, oder muss ich den ganzen Tag über gucken, dass ich die richtigen Kunden finde um die Umsätze auch machen zu können. Und dadurch entsteht ein unglaublicher Arbeitsdruck.</i></b>
04	<b><i>Die Anforderungen bei mir beziehen sich darauf, was hat ein Kunde und was will er. Bei eine Finanzanalyse, die ich mache. Mache ich die jetzt oder gehe ich nach 2 Kriterien vor. Einmal das Sachgeschäft wie Haus- und Haftpflicht, Auto-, Unfall- und Rechtsschutz. Oder die Lebensabsicht mit Rente. Geht es nur um Sachgeschäft habe ich relativ wenig zu tun, habe ich wenig Anforderung. Geht es aber um die Lebenssituation abzusichern, ist auch ein ganz anderer Aufwand zu betreiben, weil ich hier viel detaillierter arbeiten muss. Weil diese Verträge auch unterschiedliche Laufzeiten haben.</i></b>
05	<b><i>Dass ich immer wieder zurückfinde zu dem, was ich gerade gemacht habe, wenn es mal geklingelt hat. Das ich nicht im Chaos versinke. Dass ich sortiere, delegiere.</i></b>
06	<b><i>Dass ich die Arbeit, die mir vorgegeben wird, dass ich die schaffe. Dass das im Rahmen bleibt, dass ich nicht überfordert werde</i></b>
07	Auch wieder das gleiche. Ich habe am Tag so und so viele, die muss ich anrufen und das sollte ich an dem Tag auch geschafft haben.

08	Das ist eigentlich wieder die erste Frage (N3_5b)
09	<i>Das ist bei uns nicht in Worte zu kleiden, da wir keine Stückzahl oder so vorweisen. Bei uns gibt es ein Pensum was erwartet wird. Wenn ich 5 Projekte habe, dann erwartet man, dass ich die in einer bestimmten Zeit erledige.</i>
11	Ergibt sich das nicht schon aus der Frage vorher? Ich habe das Gefühl, dass wir uns dauernd im Kreis drehen?
12	<i>Ich soll eigentlich alle Geschäftsvorfälle zeitnah und korrekt bearbeiten entsprechend meiner Arbeitsanweisungen</i>
13	Also wie viel ich in einer bestimmten Zeit erledigen muss.
14	Arbeitsmenge ist die Aufgabe, die am Tag bewältigt werden muss. Pensum, das was ich erreiche, das was ich am Tag schaffe
15	Dass man sich da nicht zu viel vornimmt, dass es zu bewältigen ist

Auffällig ist hier, dass mehrere Male darauf hingewiesen wird, dass diese Frage der vorhergehenden doch recht ähnlich oder mit ihr gleich sei (siehe TP 07, TP 08 und, besonders anschaulich TP 11: „Ich habe das Gefühl, dass wir uns dauernd im Kreis drehen“).

#### Empfehlung:

Da bei zwei Fällen der Hinweis „in der Regel“ in der Frageformulierung offensichtlich nicht hinreichend deutlich geworden ist, sollte dieser Hinweis optisch verstärkt werden, z.B. durch Unterstreichungen oder Fettdruck.

Ansonsten siehe „Allgemeine Empfehlung zu Frage 5“ am Ende dieses Blocks.

**F5c Fühlen Sie sich den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf Ihr persönliches Leistungsvermögen in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?**

#### Befund:

Vierzehn Testpersonen geben an, sich den Anforderungen im Hinblick auf ihr persönliches Leistungsvermögen gewachsen zu fühlen, eine hält sich für „eher unterfordert“; keine einzige Testperson fühlt sich hier „eher überfordert“.

Es werden spontan keine Probleme berichtet. Allerdings lassen die Ergebnisse der Paraphrasierung dieser Frage durch die Testpersonen doch erhebliche Zweifel daran aufkommen, ob die Frage wirklich verstanden wird.

Im Grunde genommen gibt nur TP 01 eine gelungene Paraphrasierung; diejenige von TP 03 kann noch akzeptiert werden:

TP	Antwort
01	Die Frage ging dahin, ob ich persönlich so fit bin, dass ich meinen Job gut ausführen kann
03	Aufgrund der Arbeitsweise, die ich mir relativ selbst wählen kann, habe ich Einfluss darauf, wie ich arbeite. Dadurch kann ich das immer anpassen. Manchmal mehr manchmal weniger.

Die restlichen Paraphrasierungen sind nicht gelungen, weil sie zum Teil zu allgemein sind und den entscheidenden Aspekt „persönliches Leistungsvermögen“ nicht berücksichtigen, oder weil sie einen anderen als diesen Aspekt berücksichtigen, z. B. „Arbeitspensum“ oder „Arbeitsmenge“; die Fehler oder Mängel in der Paraphrasierung sind im Folgenden fett und kursiv gedruckt:

TP	Antwort
02	Fühle ich mich überfordert durch die <b>Arbeitsmenge</b> . Das war die letzte Frage. Ich kann es grade nicht wiederholen.
04	Wie komme ich im Moment klar? Wie komme ich <b>mit der Arbeit</b> klar?
05	Das müssen sie mir aber noch mal erzählen. Ob ich mich <b>dem halt</b> gewachsen fühle.
06	Ob ich mit meiner Arbeit <b>zufrieden</b> bin, ob ich noch was dazulernen möchte oder auf dem Stand bleiben möchte.
07	Ob ich mit meinem Leistungspensum in meiner Tätigkeit, ob ich dem gewachsen bin, also <b>ob ich mein Pensum schaffe</b> , das mir gestellt wird, oder auch nicht. Ob ich überfordert bin oder unterfordert.
08	Ob ich in <b>meinem Arbeitsfeld</b> überfordert bin, unterfordert bin oder dass ich das schaffe
09	Ob ich dem <b>Arbeitspensum</b> gewachsen bin oder nicht. (Frage wird noch mal wiederholt) Ob ich den persönlichen Anforderungen, <b>dem Leistungspensum der Firma</b> gewachsen bin.
10	Die Frage war hier in dem Job auf meine körperlichen Fähigkeiten bezogen, ob ich dem Job mit meinen <b>körperlichen Fähigkeiten</b> gewachsen oder überfordert bin
11	Sie haben mich gefragt, ob ich der <b>persönlichen Situation im Arbeitsalltag</b> , ob ich dem noch gewachsen bin
12	TP zögert lange Ob ich meinen Job ausführen kann, ob ich <b>den Anforderungen</b> gewachsen bin.
13	Ob ich mich in meinem... (Pause) Ob ich mich <b>fachlich</b> über- oder unterfordert fühle
14	Ob mich <b>die Arbeit</b> überfordert
15	Ob ich <b>von meiner Arbeit her</b> eher überfordert, gewachsen oder unterfordert bin

Wie die Ergebnisse der Paraphrasierung lassen auch die Ergebnisse eines Probings – „Bitte beschreiben Sie, was Sie unter dem Begriff „Anforderungen der beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf Ihr persönliches Leistungsvermögen“ verstehen.“ – Zweifel daran zu, dass die Frage richtig verstanden wird. Darüber hinaus gibt es äußerst unterschiedliche Definitionen des Begriffs; wir geben auch diese im Folgenden im Originaltext wieder (fett und kursiv diejenigen Definitionen, die aus unserer Sicht nicht angemessen sind, und das sind die meisten):

TP	Antwort
01	Persönliche Leistungsfähigkeit heißt ja, dass ich physisch und psychisch fit bin, dass ich dann fähig bin, das so zu bewältigen, beziehungsweise die Kenntnisse, die ich noch nicht habe dazu anzueignen um die Aufgaben ausüben
02	<b>Sind meine Fähigkeiten den Anforderungen adäquat beziehungsweise kriege ich das alles geregelt, was tagtäglich auf mich zukommt.</b>

03	<i>Der Leistungsdruck hat unheimlich zugenommen in der letzten Zeit in den letzten Jahren. Und es ist... Der Umsatzdruck ist unmöglich. Der Leistungsdruck ist sehr stark. Und das ist das, was die Arbeit schwerer macht, als sie eigentlich sein sollte oder wie sie sein müsste.</i>
04	<i>Aufgrund der Vielfältigkeit meines Jobs nehmen die Anforderungen immer mehr zu. Das heißt, ich muss immer mehr Zeit aufbringen um mich auf dem laufenden Stand zu halten</i>
05	<i>Das ich nicht gehandicapt bin durch Migräne oder so was. Dass ich, wenn ich mal Kopfweh bekomme, das nicht sage. Dass ich, wenn ich mal erkältet bin, trotzdem arbeiten gehe.</i>
06	<i>Das was ich an Leistung bringen muss, dass ich das auch bringe</i>
07	<i>Dass ich einfach, das was ich tagsüber, das, was ich vorgegeben kriege, das, was ich schaffen soll am Tag, am Ende vom Tag auch geschafft habe</i>
08	<i>Wiederholung der Frage N3_5b nötig Was für ein Arbeitspensum ich im Moment schaffe</i>
09	Die Anforderungen, die die Firma an mich stellt, sprich an meine persönliche Leistungsfähigkeit, ob ich in der Lage bin, 8 Stunden am Tag fest zu arbeiten, und die Leistungen die an mich gestellt werden, ob ich die erbringe
11	<i>Anforderungen sind einmal in der körperlichen Arbeit, ich muss heben, ich muss tragen. Kühlschmierstoffe in der Schleiferei sind ein gesundheitlicher Aspekt. Je älter man wird, umso mehr wird man durch die Probleme, die Schmierstoffe und dem Heben usw. das beeinträchtigt einen. Aber von dem Wissensstand her, habe ich das Problem nicht .Das Problem entsteht nur im körperlichen.</i>
12	Kann ich mit meinen geistigen und körperlichen Fähigkeiten das erfüllen, was die Firma verlangt. Das ist aber logisch, denn sonst hätte ich den Job gar nicht
13	<i>Es gibt ja bestimmte Standards wie man eine bestimmte Tätigkeit ausführen sollte, was die Zeit und die Qualität betrifft, wie man sie ausführen sollte. Es sind Anforderungen an diesem Beruf... ob man persönlich selber denkt, dass man das Soll erfüllen kann.</i>
14	<i>TP bittet um Wiederholung der Aufgabe Ich muss es selber nochmal lesen, das ist mir zu kompliziert Damit komm ich nicht klar, bin ich zu blöd Was ist ein Leistungsvermögen? Was versteht man darunter? Damit komme ich nicht klar</i>
15	<i>Dass ich in allen Arbeiten, was anfällt, top sein soll und auch Entscheidungen treffen kann</i>

#### Empfehlung:

Siehe „Allgemeine Empfehlung zu Frage 5“

#### Allgemeine Empfehlung zu Frage 5:

Zunächst einmal wäre zu entscheiden, ob trotz der Ergebnisse des Paraphrasierens und der Probings an Frage 5 festgehalten werden soll. Wenn dies der Fall sein sollte, schlagen wir folgende Änderungen vor:

Die Fragen 5a bis 5c sollten sprachlich verändert und zusammengepackt werden, damit die Frage etwas kompakter wird und die langen Texte nicht immer wiederholt werden müssten:

Frage 5:

a) Fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

Gewachsen – eher überfordert – eher unterfordert

b) Und fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

c) Und fühlen Sie sich den Anforderungen an Ihr persönliches Leistungsvermögen in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

Der Hinweis „in der Regel“ in der Frageformulierung sollte optisch verstärkt werden, z.B. durch Unterstreichung oder Fettdruck.

F6 Fühlen Sie sich den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf Ihr Alter in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

Befund:

Vierzehn Testpersonen geben an, dass sie sich den Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf ihr Alter „gewachsen“ fühlen. Lediglich Testperson 04 fühlt sich „eher überfordert“ und erklärt, dass sie sich in der Tendenz zwischen überfordert und gewachsen einordnen würde, derzeit aber durch eine gesundheitliche Beeinträchtigung eher überfordert sei. Die Testpersonen 11 und 13 kommentieren ihre Antwort, dass sie sich „zeitweise überfordert“, aber „meistens“ bzw. „in der Regel gewachsen“ fühlen.

Die Aufforderung, die Frage in eigenen Worten wiederzugeben, führt dazu, dass sich TP 05 durch die Anspielung auf ihr Alter angegriffen fühlt. Generall müssen fast alle Testpersonen etwas länger nachdenken, bzw. sich die Frage noch einmal wiederholen lassen. Vielen scheint die Frage offensichtlich zu lang und damit verwirrend formuliert zu sein. Aus den mannigfaltigen Kommentaren werden hier einige Beispiele angefügt:

- „ob ich mich vielleicht zu alt fühle, um meinen Job nochmal vernünftig ausführen zu können.“ (TP 01)
- „das hat auch was mit dem Alter zu tun, dass die Geschwindigkeit nachlässt und so weiter. Das ist ganz klar. Im Alter muss ich jetzt für die gleiche Arbeit länger arbeiten.“ (TP 03)
- „Ist meine Leistungsfähigkeit noch gegeben ab einem gewissen Alter?“ (TP 04)
- „Ob ich denke, dass ich aufgrund meines Alters den Anforderungen gewachsen bin.“ (TP 09)
- „Sie wollten von mir wissen, wie ich die tagtägliche Menge, die auf mich zukommt vom Gesamtumfang, von der Arbeit, von den Gesprächen mit den Kollegen, wie ich die letztendlich bewältige.“ (TP 11)
- „Ob ich die Aufgaben meines Jobs körperlich und geistig ausführen kann.“ (TP 12)
- „Ob die Aufgabe, die ich im Moment habe, ob ich die bewältigen kann in meinem Alter. Ob das Alter eine Rolle spielt, bei der Ausführung meiner Tätigkeit.“ (TP 14).

Auf die Bitte hin zu beschreiben, was man unter dem Begriff „Anforderungen der beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf Ihr Alter“ verstehe, können sich alle Testpersonen bis auf TP 14 („Keine Ahnung“) erklären. Zwei Testpersonen geben explizit an, dass das Alter nur im „handwerklichen Beruf“ (TP 02) oder bei „körperlicher Arbeit“ (TP 06) eine Rolle spiele, geistig sei man „vielleicht nicht mehr so schnell aufnahmefähig, hat aber andere Fähigkeiten“ (TP 02). TP 11 erklärt, dass das Alter in der Firma, in der er arbeite, keine Rolle spiele und die Arbeit eben gemacht werden müsse, ob er alt sei oder nicht. TP 15 bringt ihre Verwunderung über die Formulierung zum Ausdruck: *„Was hat das mit dem Alter zu tun? So alt bin ich doch noch gar nicht!“*. In sechs Fällen werden negativ konnotierte Attribute verwendet bzw. der Fokus auf negative Auswirkungen des Alters gelegt. Beispiele:

- *„...Oder in einem handwerklichen Beruf, dass ich auch nicht mehr so viel heben kann. Dass ich einfach von den körperlichen Gegebenheiten eher abbaue.“* (TP 02)
- *„Durch das Alter wird die Arbeit schwieriger, anspruchsvoller. Über die Geschwindigkeit. Dann hat das auch was mit dem Arbeitspensum zu tun. Ich muss mehr arbeiten um das gleiche zu erreichen, wie wenn ich jünger wäre.“* (TP 03)
- *„Dass man meint, dass man ab einem gewissen Alter manche Sachen nicht mehr auf die Reihe kriegt.“* (TP 07)
- *„Ich denke, mit zunehmendem Alter wird die Erwartungshaltung geringer, der Arbeitgeber eventuell Abstriche macht in den Erwartungen.“* (TP 09)
- *„Ob ich meinen Aufgaben nervlich gewachsen bin. Ob ich mit der Technik klarkomme, ob ich das nervlich schaffe.“* (TP 12).

TP 05 spricht explizit auch positive Seiten des Älterwerdens im Berufsleben an und betont, dass sie zwar „langsamer“ sei, allerdings auch „toleranter, reifer, verständnisvoller“. Zwei Testpersonen sprechen von „Anforderungen der modernen Zeit“ (TP 13) bzw. von komplexeren Arbeitsbedingungen als früher; TP 04, die in der Versicherungsbranche tätig ist, müsse sich heute viel intensiver in die Bedingungen einlesen, da der Umfang zunehme.

### Empfehlung:

Wir schlagen eine Änderung der Frageformulierung vor, die uns sprachlich verständlicher erscheint, aber dennoch versucht, möglichst nahe an der Ausgangsfrage zu bleiben:

*„Fühlen Sie sich – wenn Sie mal an Ihr Alter denken – den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel... „*

Oder:

*„Wenn Sie Ihr Lebensalter berücksichtigen, fühlen Sie sich dann den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel...“*

**F7    Wenn Sie Ihr bisheriges Berufsleben betrachten, würden Sie sagen, Sie haben einen beruflichen Aufstieg, einen beruflichen Abstieg oder keine Veränderung erfahren?**

**Befund:**

Sieben Testpersonen bezeichnen ihr bisheriges Berufsleben als Aufstieg. Als Gründe werden genannt: der Wechsel von einem Angestelltenverhältnis in die Selbständigkeit (TP 04, TP 13), berufliche Umorientierung/Umschulung (TP 08, TP 09), Aufstieg im Betrieb (TP 12) oder betrieblicher Ausbau (TP 15).

Als Fakten, an denen man einen Aufstieg festmachen kann, werden mehr Gehalt, mehr Verantwortung bzw. Eigenverantwortung, bessere Rahmenbedingungen und ein höheres berufliches Ansehen genannt.

Sechs Testpersonen erkennen in ihrer beruflichen Laufbahn keine Veränderung. TP 01 erklärt, sie habe sich zwar „positiv verändert im Sinne von Spezialisierung und gehaltlicher Entwicklung etc.“, aber sie beziehe einen beruflichen Aufstieg rein auf die hierarchische Entwicklung. Da sie immer noch denselben Job erledige, in den sie nach dem Studium eingestiegen ist, sehe sie keinen Aufstieg. Ähnlich geht es TP 02 und TP 11, die zwar betonen, dass sich die Arbeitsmenge bzw. die Stundenzahl erhöht habe, dies jedoch nicht als Aufstieg bezeichnen. „Im Mittel gibt es keine Veränderung, es war mal beruflich besser und mal schlechter“, erzählt TP 10, die in ihrem Berufsleben in verschiedenen Bereichen unterschiedliche Berufe ausgeübt habe. Eine Verbesserung sehe sie in Bezug auf die Arbeitszeit, aber nur deshalb, weil die Arbeitszeit kürzer sei als bei früheren Tätigkeiten und es mehr Freizeit gebe.

Für TP 07 hingegen bedeutet eine geringere Arbeitszeit (Reduktion von Vollzeit auf Teilzeit) und der Wechsel in eine andere Branche einen beruflichen Abstieg. Lediglich TP 05 kann sich nicht eindeutig zuordnen. Sie berichtet zuerst von ihrer persönlichen Entwicklung, die während ihres Berufslebens positiv verlaufen sei. Auf ihre rein berufliche Entwicklung angesprochen berichtet sie, dass es „bei der vorherigen Firma besser war, weil ich da viel mehr Geld gekriegt habe“. Sie betont zugleich aber, dass ihre jetzige berufliche Tätigkeit gegenüber ihrer vorhergegangenen Arbeitslosigkeit einen Aufstieg bedeute.

Alle Testpersonen betrachten ihre gesamte berufliche Laufbahn, d.h. sie vergleichen nicht nur ihre derzeitige mit ihrer vorherigen Tätigkeit, sondern ihre gesamte berufliche Entwicklung.

**Empfehlung:**

Im Prinzip kann man die Frage belassen. Wenn die Personen ihr gesamtes Berufsleben bewerten sollen, dann sollte der Begriff „gesamtes“ in die Frageformulierung aufgenommen werden:

„Wenn Sie Ihr gesamtes Berufsleben betrachten...“.

Wenn der Begriff „beruflicher Aufstieg“ sich auf eine hierarchische Entwicklung beziehen soll, müsste die Frage allerdings geändert werden und der stärker nach Hierarchie klingende Begriff „Karriere“ verwandt werden:



„Wenn Sie Ihr gesamtes bisheriges Berufsleben betrachten, würden Sie sagen, Sie haben beruflich Karriere gemacht, oder haben Sie keine Karriere gemacht?“

Allerdings wäre dann eine „negative“ Karriere nicht erfasst. Möglich wäre, bei denen die „keine Karriere“ gemacht haben nachzufragen, ob sie ihr gesamtes Berufsleben als Abstieg empfinden, oder ob sich keine Veränderung ergeben habe.

**F8** Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrem bisherigen Berufsleben – sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden?

#### **Befund:**

Vier Testpersonen sind „sehr zufrieden“ mit ihrem bisherigen Berufsleben. Zwei davon haben bei F7 einen beruflichen Aufstieg angegeben, eine Testperson hat keine Veränderung in ihrem Berufsleben gesehen, und TP 07 hat zwar zuvor einen beruflichen Abstieg angegeben, ist aber dennoch sehr zufrieden mit ihrem bisherigen Berufsleben. Als Begründungen werden angegeben, große Freiheiten zu haben und genau das zu machen, was man will (TP 02), kaum Fehler gemacht zu haben (TP 04), Spaß an der Arbeit zu haben (TP 07) und eine gewisse Genugtuung und Bestätigung aus der Arbeit zu ziehen (TP 15).

Zehn Testpersonen geben an, „zufrieden“ mit ihrem bisherigen Berufsleben zu sein; sie seien im Grunde schlichtweg zufrieden oder hätten eine interessante Aufgabe, die sie gerne machen. Beispiele:

- „Ich habe ein Auskommen, viel Freizeit, weniger Stress“ (TP 10)
- „Weil es gutgelaufen ist, weil ich halbwegs was verdient habe. Man muss zufrieden sein“ (TP 11).

Drei Testpersonen erklären, warum sie im Grunde nicht „sehr zufrieden“ sind. So gibt TP 03 an, dass „sehr zufrieden“ übertrieben sei und „Probleme gibt es überall, egal wo man schafft.“ TP 09 betont, dass „nach oben noch Luft“ sei und es immer noch besser gehe. TP 13 erklärt, dass sie „sehr zufrieden“ sagen würde, wenn sie nicht manchmal zweifelte und „denkt, vielleicht wäre noch was anderes möglich gewesen.“

Lediglich TP 01 gibt an „weniger zufrieden“ zu sein, da sie keine Veränderung in ihrem bisherigen Berufsleben erfahren und „keine Karriere gemacht“ habe.

#### **Empfehlung:**

Alle Testpersonen können sich einer Kategorie zuordnen und diese Entscheidung begründen. Die Frage funktioniert problemlos und kann so übernommen werden.

Alternativ könnte man die Zufriedenheit aber auch mit einer endpunktbenannten Siebener-Skala von überhaupt nicht zufrieden bis sehr zufrieden abfragen oder mit einer leicht anderen Verbalisierung:

sehr zufrieden – eher zufrieden – eher nicht zufrieden – überhaupt nicht zufrieden.

F9	Was erwarten Sie, wie wird sich Ihre berufliche Situation in den nächsten 2 bis 3 Jahren verändern? Wird sie besser werden, gleich bleiben oder schlechter werden?
----	--

#### Befund:

Acht Testpersonen entscheiden sich für „gleich bleiben“, drei Testpersonen ordnen sich der Kategorie „besser werden“ zu und zwei der Kategorie „schlechter werden“. Zwei Testpersonen geben an, es nicht beurteilen zu können („weiß nicht“).

Die Testpersonen, die erwarten, dass ihre berufliche Situation besser werde, beziehen sich entweder auf konkrete Fakten wie ein Personalgespräch oder stehen der Zukunft eher optimistisch gegenüber. TP 14 räumt jedoch ein, dass auch noch andere Faktoren, wie die wirtschaftliche Entwicklung, einen Einfluss haben.

Die Testpersonen, die eine Verschlechterung erwarten, nennen zum einen gesundheitliche Gründe (TP 04) und zum anderen „die Öffnung von der Grenze Richtung Osteuropa und Richtung Asien“; TP 03 erklärt: *„Durch die Öffnung der Grenze Richtung Osten strömen Wettbewerber auf den Markt die ganz andere Konditionen anbieten können wie wir Deutschen. Und da lastet ein ganz erheblicher Druck auf den Arbeitsplätzen.“*

Fünf der acht Testpersonen, die keine Veränderung erwarten, erklären dies durch Faktoren, die sie daran hindern aufzusteigen bzw. eine Verbesserung zu erfahren. TP 01 nennt z.B., dass sie ein Kind habe, deswegen zeitlich reduziert arbeite und insofern Karrieremöglichkeiten nicht gegeben seien. TP 02 erklärt, dass es nur sehr langsame Veränderungen in ihrem Arbeitsfeld gebe. Andere Gründe für ein Gleichbleiben der beruflichen Situation sind: keine Erhöhung der Stundenzahl (bei Teilzeitarbeit), fehlende Möglichkeit der Veränderung aufgrund der finanziellen Lage des Betriebs oder fehlender Ehrgeiz, etwas für das berufliche Fortkommen zu tun. Zwei weitere Testpersonen (TP 12, 15) sehen ein Gleichbleiben der beruflichen Situation als positiv, was TP 12 mit den Worten: „Weil mein Arbeitgeber mich als Mitarbeiter schätzt“ und TP 15 mit: *„Warum sollte es denn schlechter werden? Man macht so weiter, wie bisher“* kommentieren.

TP 05 konnte nichts zu ihrer zukünftigen beruflichen Situation sagen, da ihr Vertrag demnächst auslaufe „und ich nicht weiß, ob ich übernommen werde.“ TP 10 hatte ein Problem mit der Formulierung „Was erwarten Sie“, ist sich nicht sicher, ob nun Wunsch oder Realität gemeint sei. Die Testperson hofft zwar, dass es besser werde, entscheidet sich aber für die Kategorie „weiß nicht“, da sie die Wirtschaftslage des Betriebs nicht beeinflussen könne.

#### Empfehlung:

Bei der Formulierung „Was erwarten Sie...“ kommt es tendenziell einem Missverständnis. Es ist nicht klar, ob die eigene Erwartung im Sinne eines Wunsches/einer Hoffnung oder ob die reale berufliche Situation mit Einbezug der wirtschaftlichen Entwicklung gemeint ist.

Eine Umformulierung in etwa:

„Was denken Sie, wie wird sich Ihre berufliche Situation in den nächsten 2 bis 3 Jahren verändern?“

könnte diesem Missverständnis entgegen wirken.

**F10    Arbeiten Sie zurzeit in Ihrem Wunschberuf, oder würden Sie lieber in einem anderen Beruf arbeiten?**

**Befund:**

Acht Testpersonen geben an, in ihrem Wunschberuf zu arbeiten. Vier Testpersonen würden lieber in einem anderen Beruf arbeiten. TP 05 fügt hinzu, dass sie nicht anderes könne, TP 15 erläutert, dass sie früher gerne Krankenschwester oder Polizistin geworden wäre, heute jedoch ihren Beruf als Winzerin sehr schätzt und nicht mehr tauschen würde.

Zwei Testpersonen geben an, nicht zu wissen, ob sie in ihrem Wunschberuf arbeiteten. TP 13 meint hierzu, dass sie nie wirklich einen Wunschberuf hatte und TP 14 erklärt, dass er gerne kreativ arbeite und deshalb gerne Künstler/Maler oder Buchautor geworden wäre. Allerdings arbeite er auch heute kreativ und mache seinen Job sehr gerne, deshalb seine Antwort: „Jein“.

TP 11 ordnet sich keiner der vorgegebenen Kategorien zu und erklärt dies so: *„Ich gehe halt davon aus, das was ich mache, mache ich so gut wie möglich. Ich habe keinen Wunschberuf. Ich bin dazu gekommen, wie die Jungfrau zum Kind. Zu meiner Zeit ist der Berufsberater in die Schule gekommen und hat gesagt, wo man sich zu melden hat. Ich mache den Beruf, weil ich ihn mache.“*

Auf die Frage nach der Beschaffenheit des Wunschberufes hin stellen sieben Testpersonen den Spaß an der Arbeit an vorderste Stelle. Neben „es muss Spaß machen“, wurden auch Beschreibungen wie „es muss Freude machen“, „eine Tätigkeit, die man gerne ausführt“ oder „sein Hobby zum Beruf machen“ oder Begriffe wie „spannend“, „abwechslungsreich“, „interessant“, „ausfüllend“ und „befriedigend“ verwendet. TP 02 nimmt Bezug auf ihre derzeitige Tätigkeit und erklärt, dass sie sich weder einen schöneren Beruf noch ein besseres Studium vorstellen könne. TP 05 sieht als Kriterium für einen Wunschberuf lediglich, „dass ich ihn freiwillig tun möchte“ an. TP 11 stellt besonders auf die sinnstiftende Funktion eines Berufes ab. Sie möchte gerne unabhängig und mit viel Eigenverantwortung arbeiten: *„Ich wollte immer raus in die Welt. Irgendwas tun, was für die Menschheit Sinn machen würde“*. Als Beispiel nennt sie Entwicklungshilfe. TP 12 steckt als Eckpfeiler ihres Wunschberufes Kontakt zu Leuten, nette Kollegen, geregelte Arbeitszeiten und ein entsprechendes Einkommen.

**Weitere Beispiele:**

- *„Das hat auch was mit dem Alter zu tun. Mein Wunschberuf war vor 30 Jahren anders wie heute. Er muss altersentsprechend sein und dass ich meinem Alter entsprechend die Arbeiten alle machen kann. Und die Verantwortung übernehmen kann für das, was ich tue.“ TP 03*
- *„Für mich war Logistik schon immer Faszination pur. Und das war auch das, was ich vom Beruf her lange gemacht habe.“ TP 04*
- *„Er [der Wunschberuf] muss sich schon mal sehr früh manifestieren und es muss was sein, das aus dem tiefsten Innern kommt. Aus innerer Überzeugung und man sich sicher ist, dass es genau das ist.“ TP 13*
- *„Als junges Mädchen hat man viele Wunschberufe, aber die können sich ja nicht alle verwirklichen.“ TP 15*

**Empfehlung:**

Die Frage kann so belassen werden.

- F11** Wie stark verfolgen Sie persönlich folgende Berufs- und Lebensziele? Bitte sagen Sie jeweils, ob Sie dieses Ziel sehr stark, stark, eher nicht oder überhaupt nicht verfolgen. Beginnen wir mit ...
- TL: Blaues Kartenspiel mischen (!!!) und Kärtchen einzeln vorlegen
- A – Beruflich Karriere machen
  - B – Persönliche Interessen verwirklichen
  - C – Ein gutes Einkommen erzielen
  - D – Einen sicheren Arbeitsplatz haben
  - E – Genügend Zeit für Familie, Partner und Kinder haben

#### Befund:

Beginnen wir die Ergebnisdarstellung mit den Antwortverteilungen: „Wie stark verfolgen Sie persönlich....“

	Sehr stark	Stark	Eher nicht	Überhaupt nicht
A – Beruflich Karriere machen	1	2	7	5
B – Persönliche Interessen verwirklichen <sup>5</sup>	3	7	4	0
C – Ein gutes Einkommen erzielen	4	5	6	0
D – Einen sicheren Arbeitsplatz haben	9	2	4	0
E – Genügend Zeit für Familie, Partner und Kinder haben <sup>6</sup>	6	6	2	0

Betrachten wir die spontanen Kommentare zu den einzelnen Items sowie die Ergebnisse der Probings, also der Nachfragen, was unter den jeweiligen Berufs- bzw. Lebenszielen gemeint sein könnte.

#### Item A: Beruflich Karriere machen

Bei Item A gibt es keine erwähnenswerten spontanen Kommentare der Testpersonen.

Beruflich Karriere zu machen wird praktisch ausnahmslos verstanden als hierarchischer Aufstieg, als berufliches Fortkommen, verbunden mit mehr (Führungs-)Verantwortung und Leitungsfunktion. Karriere ist – etwas blumig formuliert: „... vom Lehrling bis zum Chef“.

Von diesem weitgehenden Konsens gibt es nur drei Abweichungen: „anderen Beruf wählen, Weiterbildung“ (TP 06), „viel Geld verdienen, sich einen Namen machen“ (TP 13) und „dass man sich in seine Ziele reinhängt, dass man den beruflichen Anforderungen gerecht wird“ (TP 15).

Ansonsten aber scheint der Begriff „beruflich Karriere machen“ relativ eindeutig und allgemein verständlich zu sein.

<sup>5</sup> TP 11 beantwortet die Frage nicht, weil das „im Berufsleben schlecht möglich“ sei: „Man ist den Zwängen unterworfen. Ich muss ja meine persönlichen Interessen hinter der Firma zurückstecken“

<sup>6</sup> TP 11 beantwortet auch diese Frage nicht: „Kann ich nicht beantworten. Natürlich will ich genügend Zeit für Familie und Kinder haben, aber wenn es die Firma fordert...“

### **Item B: Persönliche Interessen verwirklichen**

Bei Item B gibt es – abgesehen von der Anmerkung der TP 11 in Fußnote 5 – keine erwähnenswerten spontanen Kommentare der Testpersonen.

Der Begriff wird in drei Richtungen interpretiert. Auf der einen Seite gibt es eine berufsorientierte Interpretation: Im Beruf mehr Projekte übernehmen, für die man sich wirklich interessiert (TP 01), „Wieder: Karriere machen“ (TP 05) oder „Ideen einbringen, die dann angenommen werden, Verbesserungsvorschläge einbringen, und diese werden dann umgesetzt“ (TP 08). Auf der anderen Seite – und deutlich überwiegend – gibt es eine in das Private zielende Interpretation: Es geht vor allem um Hobbies, Reisen, neue Urlaubsziele entdecken, ein neues Auto kaufen, Zeit für die Familie haben, ein Haus bauen oder kaufen.

Und schließlich gibt es eine dritte, etwas seltenere Richtung, die in dem Versuch besteht, den Zusammenhang zwischen Beruf und Freizeit herzustellen: „dass ich meine Verantwortung und Freizeit in Einklang bringe“ (TP 14) und „dass man sein Hobby zum Beruf macht“ (TP 07).

Es ist also erkennbar, dass die Formulierung „persönliche Interessen verwirklichen“ äußerst unterschiedliche Bedeutungen hat.

### **Item C: Ein gutes Einkommen erzielen**

TP 01 merkt spontan an, dass sie „eher nicht“ gewählt habe, „weil ich da keine Möglichkeit zu sehe“.

Die Frage, was man unter einem „guten Einkommen“ verstehe, wird sehr unterschiedlich beantwortet. Zunächst einmal gibt es Testpersonen, die konkrete Zahlen nennen, welche selbst wiederum sehr unterschiedlich sind; die Zahlen reichen von „800 – 900 Euro“ im Monat (TP 07) bis „über 100.000“ im Jahr (TP 01). Die Antworten sind abhängig von der beruflichen Position der Person, an die man beim Beantworten der Frage denkt, aber sie sind auch deutlich abhängig von der beruflichen Position, in der die Testpersonen selbst sind.

Daneben gibt es Testpersonen, die „ein gutes Einkommen“ nur umschreiben können oder wollen. Sie formulieren in Worten: „Der Arbeit angemessen“ (TP 06), „zumindest so hoch, dass wir was sparen können“ (TP 09) oder „dass ich meine Miete zahlen kann, dass ich keine Schulden machen muss, dass ich mir nebenbei noch eine Kleinigkeit leisten kann“ (TP 11).

Auch hier führt die Itemformulierung zu Antworten in verschiedene Richtungen, nur dürfte das nicht von Belang sein, weil die Vorstellung, was ein „gutes Einkommen“ sei, eben wirklich sehr unterschiedlich sein kann.

### **Item D: Einen sicheren Arbeitsplatz haben**

TP 05 kommentiert dieses Item mit einem schlichten „Oh ja!“, TP 15 nicht minder direkt mit „100%“. TP 10 kann sich zunächst nicht entscheiden, ob sie dieses Ziel „stark“ oder „eher nicht“ verfolgt, sie sei „mittendrin“ entscheidet sich dann aber für „eher nicht“.

Die Vorstellung davon, was ein sicherer Arbeitsplatz ist, ist diejenige, die am deutlichsten konsensual geäußert wird: Ein Arbeitsplatz ist dann sicher, wenn man sich keine Gedanken machen muss darüber, ob man ihn morgen oder später noch haben wird oder nicht. Dies wird teilweise mit zeitlich unbefristeten Verträgen näher erläutert, teilweise mit der Stabilität des Unternehmens, in dem man arbeitet. Ganz generell besteht aber eindeutig Konsens über den Begriff.

### Item E: Genügend Zeit für Familie, Partner und Kinder haben

Neben dem spontanen Kommentar von TP 11, der in Fußnote 6 wiedergegeben ist, gibt es einen weiteren spontanen Kommentar von TP 06: „*Ich habe genug Zeit, ich brauche nicht mehr. Deshalb ist die Frage so komisch, wie soll ich denn dann darauf antworten*“.

Ähnlich wie beim Item „gutes Einkommen“ gibt es hier sehr unterschiedliche Angaben, hier die Zeit betreffend, die man als „genügend“ bezeichnen würde. Teilweise wird die Frage direkt beantwortet („6 Stunden mit der Familie“ – TP 08), meistens aber indirekt, indem die Arbeitszeit genannt wird, die genügend Zeit für die Familie lasse („wenn ich 20 Wochenstunden arbeite“ – TP 04). Teilweise werden aber auch Verhaltensbeschreibungen formuliert („Dass man nicht heimkommt, und die Kinder sind schon im Bett....“ – TP 07; oder: „geregelter Feierabend und Wochenende“ – TP 15).

Wie bei Item C gilt auch hier: die Itemformulierung führt zu Antworten in verschiedene Richtungen, aber auch hier dürfte das nicht von Belang sein, weil die Vorstellung, was „genügend Zeit“ sei, eben wirklich sehr unterschiedlich sein kann.

### Empfehlung:

Frage- und Itemformulierungen können belassen werden. Bei dem Item „Persönliche Interessen verwirklichen“ sollte allerdings geklärt werden, ob es sich hier um – wie die Frageformulierung zulässt – ein Berufsziel oder ein Lebensziel handelt.

Handelt es sich um ein Lebensziel, kann das Item ebenfalls belassen werden, handelt es sich um ein Berufsziel, muss es umformuliert werden in: „Auch im Beruf persönliche Interessen verwirklichen“ oder „Auch bei der Arbeit persönliche Interessen verwirklichen“.

**F12    Wären Sie bereit, in Ihrem zukünftigen Arbeitsleben einen völlig anderen Beruf als den derzeitigen auszuüben?**

### Befund:

Neun TestteilnehmerInnen geben an, bereit zu sein, einen völlig anderen Beruf als den derzeitigen auszuüben. TP 06 beantwortet diese Frage mit „Nein“. Auf die Nachfrage hin, warum sie dazu nicht bereit wäre, gibt sie an, dass sie zufrieden sei und keine anderen Wünsche habe. Fünf Testpersonen machen ihre Antworten sofort von Voraussetzungen abhängig, was zu der ersten Nachfrage überleitet, ob man grundsätzlich dazu bereit sei, oder die Entscheidung von bestimmten Voraussetzungen abhängig sei.

Lediglich TP 09 gibt an, grundsätzlich bereit zu sein, einen völlig anderen Beruf als den derzeitigen auszuüben. Für alle anderen TestteilnehmerInnen hängt eine solche Entscheidung von bestimmten Voraussetzungen ab.

Sieben Mal wird als Voraussetzung das Einkommen genannt, das „stimmen“ bzw. im richtigen Verhältnis zur Arbeit stehen muss. TP 04 erklärt, den Beruf zu wechseln, wenn sie das Dreifache verdiente, aber es müsse immer noch Spaß machen. TP 11 bleibt bescheiden und erwähnt lediglich, dass man von dem Beruf leben können müsse.

Drei Mal werden die Tätigkeit bzw. der Beruf an sich genannt. Man müsse genauso viel Spaß haben, wie bei der jetzigen Tätigkeit (TP 02), dem Beruf geistig und körperlich gewachsen sein (TP 05), oder es sollte eine Tätigkeit sein, „die mich erfüllt, persönlich berührt“ (TP 13).

Weitere Voraussetzungen, die genannt wurden, sind: Distanz vom Wohnort, Zukunftsperspektive der Branche, Arbeitsplatzsicherheit und Alter („Wenn ich jünger wäre, würde ich es eher in Betracht ziehen“ - TP 15).

TP 14 betont eher ihre Angst vor Arbeitslosigkeit und sagt, dass sie den Beruf wechseln würde, wenn sie „dadurch keine schlaflosen Nächte“ bekäme.

Alle TestteilnehmerInnen können eine adäquate Antwort geben. Von den neun Testpersonen, die die Frage mit „Ja“ beantworten, gibt bei Nachfrage nur TP 09 an, grundsätzlich bereit zu sein, einen anderen Beruf auszuüben. Für alle anderen Testpersonen ist diese Entscheidung von Voraussetzungen abhängig. Man kann somit schließen, dass sich 14 Testpersonen ursprünglich der Kategorie „Kommt drauf an“ hätten zuordnen müssen.

### Empfehlung:

Fünf Testpersonen wählen „kommt darauf an“ als Antwort. Von den neun Testpersonen, die mit „Ja“ antworten, geben auf Nachfrage acht an, dass ihre Entscheidung von Voraussetzungen abhängig wäre. Dies ist ein wenig überraschendes Ergebnis. Von daher empfehlen wir eine Änderung der Frageformulierung:

„Wären Sie grundsätzlich bereit, einen völlig anderen Beruf als den derzeitigen auszuüben, wären Sie dazu grundsätzlich nicht dazu bereit, oder wäre das von bestimmten Voraussetzungen abhängig?“ - ggfs. mit der Nachfrage, von welchen Voraussetzungen das abhängig wäre.

## F13 Würden Sie für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort ziehen?

### Befund:

Elf Testpersonen geben an, dass sie nicht an einen andern Ort ziehen würden, selbst wenn dort ein besserer Arbeitsplatz für sie vorhanden wäre. Zwei Testpersonen antworten mit „Ja“ und geben bei der Nachfrage „Wie weit weg von hier würden Sie ziehen?“ an, dass es ihnen „egal“ sei. TP 13 wäre auch bereit ins Ausland zu ziehen. Eine Testperson (TP 12) ist sich bei der Beantwortung unsicher und antwortet mit „Kommt darauf an“. Bei der Nachfrage, von was TP 12 das abhängig mache, nennt diese als möglichen Grund, „ob man durch längere Fahrzeiten weniger Zeit für seine Familie haben würde“. Die TP 08 antwortet mit „eher ungern“ und gibt bei der Nachfrage „Warum?“ an, dass sie hier ihre Wurzeln habe.

Den anderen Testpersonen wurde die Frage gestellt, warum sie nicht bereit wären, für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen. Allgemein werden bei dieser Nachfrage, vorwiegend die Gründe Familie und die Heimatverbundenheit genannt. Interessant war hier die Antwort von TP 09: „In ein anderes Land würde ich ziehen, aber nicht in einen anderen Ort.“ TP 06 nannte außerdem das Alter als Grund, warum sie nicht mehr umziehen würde.

Zudem wurde folgende Nachfrage gestellt: „Was müsste ein Arbeitsplatz haben, damit Sie ihn im Vergleich zu Ihrem jetzigen Arbeitsplatz als besseren Arbeitsplatz bezeichnen würden?“ Die Antworten hier fielen sehr unterschiedlich aus. Drei Testpersonen führen ein höheres Gehalt als Anreiz an. TP 01 würde gerne in einer größeren Firma arbeiten und im internationalen Bereich tätig sein.

Andere wünschen sich „bessere Arbeitsbedingungen“ (TP 03), „einen PC mit allen Schikanen, mit Internet, mit tollen Telefonen, klimatisiertes Büro, eine Cafeteria“ (TP 05) oder mehr Spannung mit „ausgefalleneren Kunden“ (TP 13). TP 10 würde „mehr Kopfarbeit, leiseres Arbeitsumfeld, bessere Planung der Arbeit, weniger Chaos“ bevorzugen. Die Nähe zum Wohnort spielt für TP 12 bei der Entscheidung was einen besseren Arbeitsplatz ausmachen würde, eine wichtige Rolle. Lediglich den Testpersonen 06 und 07 fällt nichts zu der Frage ein bzw. TP 07 hat „keine Ahnung“.

#### **Empfehlung:**

Die Frage hat sich im Pretest nicht als problematisch erwiesen. Von daher könnte sie belassen werden.

### **5. Zusammenfassung: Empfehlungen zu den einzelnen Fragen**

Fassen wir die von uns gemachten Empfehlungen zu den einzelnen Fragen zusammen:

**A03** Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten, die Sie als **##TL:**  
**Erwerbstätigkeit nennen##** benötigen, in erster Linie erworben: Durch Aus-  
bildung, durch Weiterbildung, durch Berufserfahrung oder anderweitig?

Wir empfehlen, diese Frage umzuformulieren in:

„Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fähigkeiten, die Sie bei Ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen...?“

oder, falls diese Frage unmittelbar nach der Beschreibung der beruflichen Tätigkeit gestellt wird:

„Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fähigkeiten, die Sie bei dieser Tätigkeit benötigen...?“.

Weiterhin empfehlen wir, die Möglichkeit von Ein- oder Mehrfachnennung noch einmal zu diskutieren:

Falls die Entscheidung in Richtung Einfachnennung gehen sollte, sollte der Hinweis „in erster Linie“ möglichst deutlich hervorgehoben werden, außerdem sollte ein Interviewer-Hinweis „Nur eine Nennung möglich“ eingebaut und dessen Umsetzung über das Befragungsprogramm gesteuert werden.

Falls die Entscheidung in Richtung Mehrfachnennungen gehen sollte, sollte der Hinweis „in erster Linie“ ersatzlos gestrichen und ein Interviewer-Hinweis „Mehrfachnennungen möglich“ eingebaut werden.

Da aber das Risiko besteht, dass bei möglichen Mehrfachnennungen häufig alle oder mehrere Kategorien genannt würden, bietet sich als Alternative an, die drei ersten Kategorien – Ausbildung, Weiterbildung und Berufserfahrung – einzeln unter Verwendung einer Wichtigkeitsskala abzufragen:



„Denken Sie einmal daran, wie Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, die Sie bei Ihrer Berufstätigkeit benötigen: Wie wichtig war dabei Ihre berufliche Ausbildung?“ mit einer Skala von „1 = völlig unwichtig bis 7 = sehr wichtig“.  
„Und die Weiterbildung.....“ usw.

Im Anschluss an diese Item-Abfrage könnte man dann: „Gab es noch weitere Faktoren, die hier wichtig gewesen sind?“ als offene Nachfrage stellen.

- F01** Ich lese Ihnen nun einige Situationen vor, die bei der Arbeit auf jemanden zukommen können. Uns interessiert dabei, wie häufig diese Situationen bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor,
- A - dass Sie Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen
  - B - dass Sie mit anderen Personen kommunizieren müssen
  - C - dass Sie andere überzeugen oder Kompromisse aushandeln müssen
  - D - dass Sie mit Konflikten umgehen und diese lösen müssen
  - E - dass Sie auf Probleme reagieren und diese lösen müssen
  - F - dass Sie eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen
  - G - dass Sie eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen

jeweils mit den Antwortkategorien „häufig – manchmal – nie“

Die Items können im wesentlichen unverändert bleiben. Allerdings könnte Item B aufgrund der Randverteilungen gestrichen werden; dann wäre Sozialkompetenz wie Methodenkompetenz durch drei Items repräsentiert.

Problematisch ist einzig die wahrgenommene Überschneidung von Item D (Konflikte lösen) und E (Probleme lösen). Hier empfehlen wir, eines der beiden Items so umzuformulieren, dass die unterschiedliche Bedeutung der Items besser zum Vorschein kommt. Dazu wäre aber zunächst die genaue Zielrichtung der beiden Items zu definieren.

#### Zur Skala:

Da die Skala den zeitlichen Raum für das Beantworten der Frage eindeutig nicht vollständig abbildet, empfehlen wir die folgende Erweiterung:

A: ständig – häufig – manchmal – nie;

alternativ:

B: täglich – drei oder vier mal die Woche – ein oder zwei mal die Woche – nie

Darüber hinaus bieten wir folgende Empfehlung zur Diskussion an: Änderung der Fragenformulierung: statt: „wie häufig kommt es vor, dass...?“ in „An wie vielen Tagen in der Woche kommt es normalerweise vor, dass Sie...?“ und Angabe von Tagen anstelle Verwendung einer Skala.

**F2** Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?

Wir empfehlen hier eine Änderung der Frageformulierung dahingehend, dass erst die eigentliche Frage vorgelesen wird, dann die Erläuterung, die in der vorliegenden Form der Frage etwas untergegangen ist:

„Wie viele Stunden in der Woche würden Sie gerne arbeiten, wenn Sie das selbst entscheiden könnten? Berücksichtigen Sie bei Ihrer Antwort, daß eine kürzere Arbeitszeit zu einem niedrigeren Einkommen führen würde, eine längere Arbeitszeit zu einem höheren Einkommen“.

Falls die Befragungsperson Antworten gibt wie z.B. „die gleiche Stundenzahl wie derzeit“ oder „so wie jetzt“ sollte unbedingt die aktuelle Wochenarbeitszeit in Stunden nachgefragt werden.

**F3** Wenn Sie an Ihre derzeitige Berufstätigkeit denken und frei entscheiden könnten: Würden Sie gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen, oder wollen Sie bis zum regulären Rentenalter bzw. über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten?

Obwohl sich die Frage im Pretest nicht als problematisch erwiesen hat und deshalb belassen werden könnte, empfehlen wir eine geringfügige sprachliche Modifikation der Frageformulierung; wir streichen den Hinweis auf die „derzeitige Berufstätigkeit“ am Satzanfang und formulieren:

„Wenn Sie frei entscheiden könnten: Würden Sie gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen, würden Sie gerne bis zum regulären Rentenalter arbeiten, oder würden Sie gerne über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten?“

**F4** Wünschen Sie sich derzeit vom Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung, die sich gezielt auch an ältere Beschäftigte richten?

Wir empfehlen zunächst, diese Frage nicht an Selbständige bzw. Freiberufler zu richten, weil sich dort das Problem nicht stellt; hier sollte eine entsprechende Filterung erfolgen.

Weiterhin empfehlen wir, die Antwortkategorien durch „keine Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb“ (wegen Kleinbetrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen) und „trifft nicht zu“ oder „keine älteren Mitarbeiter im Betrieb“ (falls es wirklich keine älteren Mitarbeiter dort gibt) zu erweitern. Beides sollte nur als *Interviewerkategorie* vorgesehen sein und dann angekreuzt werden, wenn die Befragungsperson von sich aus dahingehend äußert.

Wenn die Maßnahmen für die Befragungsperson selbst gewünscht werden, schlagen wir folgende Formulierung vor:

„Wünschen Sie für sich selbst von Ihrem Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung für ältere Mitarbeiter?“

Wenn die Frage auf Maßnahmen für ältere Mitarbeiter generell abzielt, empfehlen wir folgende Formulierung:

„Halten Sie es für wünschenswert, dass Ihr Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung anbietet, die sich gezielt auch an ältere Beschäftigte richten?“

Oder:

„Sollte Ihr Betrieb spezielle Maßnahmen der Qualifizierung und Weiterbildung anbieten, die sich gezielt auch an ältere Beschäftigte richten?“

Beides wären einfache Ja-Nein-Fragen.

**F4a Möchten Sie sich in den nächsten zwei Jahren für Ihre Berufstätigkeit gerne beruflich fort- oder weiterbilden?**

Vor Frage 4a zunächst danach fragen, ob Fortbildungen im Betrieb überhaupt möglich sind, und nur wenn diese Frage mit „Ja“ beantwortet wird, Frage 4a stellen.

**F5a Fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?**

**F5b Fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?**

**F5c Fühlen Sie sich den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf Ihr persönliches Leistungsvermögen in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?**

Wenn an Frage 5 trotz der Ergebnisse des Paraphrasierens und der Probings festgehalten werden soll, schlagen wir folgende Änderungen der Frageformulierungen vor:

*Frage 5:*

a) Fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

Gewachsen – eher überfordert – eher unterfordert

b) Und fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

c) Und fühlen Sie sich den Anforderungen an Ihr persönliches Leistungsvermögen in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

Der Hinweis „in der Regel“ in der Frageformulierung sollte optisch verstärkt werden, z.B. durch Unterstreichung oder Fettdruck.

**F6 Fühlen Sie sich den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit im Hinblick auf Ihr Alter in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?**

Wir schlagen eine Änderung der Frageformulierung vor, die uns sprachlich verständlicher erscheint, aber dennoch versucht, möglichst nahe an der Ausgangsfrage zu bleiben:

„Fühlen Sie sich – wenn Sie mal an Ihr Alter denken – den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel... „

Oder:

„Wenn Sie Ihr Lebensalter berücksichtigen, fühlen Sie sich dann den Anforderungen Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel...“

**F7 Wenn Sie Ihr bisheriges Berufsleben betrachten, würden Sie sagen, Sie haben einen beruflichen Aufstieg, einen beruflichen Abstieg oder keine Veränderung erfahren?**

Im Prinzip kann man die Frage belassen. Wenn die Personen ihr gesamtes Berufsleben bewerten sollen, dann sollte der Begriff „gesamtes“ in die Frageformulierung aufgenommen werden:

„Wenn Sie Ihr gesamtes Berufsleben betrachten...“.

Wenn der Begriff „beruflicher Aufstieg“ sich auf eine hierarchische Entwicklung beziehen soll, müsste die Frage allerdings geändert werden und der stärker nach Hierarchie klingende Begriff „Karriere“ verwandt werden:

„Wenn Sie Ihr gesamtes bisheriges Berufsleben betrachten, würden Sie sagen, Sie haben beruflich Karriere gemacht, oder haben Sie keine Karriere gemacht?“

Allerdings wäre dann eine „negative“ Karriere nicht erfasst. Möglich wäre, bei denen die „keine Karriere“ gemacht haben nachzufragen, ob sie ihr gesamtes Berufsleben als Abstieg empfinden, oder ob sich keine Veränderung ergeben habe.

**F8 Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrem bisherigen Berufsleben – sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden?**

Die Frage funktioniert problemlos und kann so übernommen werden.

Alternativ könnte man die Zufriedenheit aber auch mit einer endpunktbenannten Siebener-Skala von überhaupt nicht zufrieden bis sehr zufrieden abfragen oder mit einer leicht anderen Verbalisierung:

sehr zufrieden – eher zufrieden – eher nicht zufrieden – überhaupt nicht zufrieden.

**F9** Was erwarten Sie, wie wird sich Ihre berufliche Situation in den nächsten 2 bis 3 Jahren verändern? Wird sie besser werden, gleich bleiben oder schlechter werden?

Wie empfehlen, die Frage leicht zu modifizieren:

„Was denken Sie, wie wird sich Ihre berufliche Situation in den nächsten 2 bis 3 Jahren verändern?“

**F10** Arbeiten Sie zurzeit in Ihrem Wunschberuf, oder würden Sie lieber in einem anderen Beruf arbeiten?

Frage belassen.

**F11** Wie stark verfolgen Sie persönlich folgende Berufs- und Lebensziele? Bitte sagen Sie jeweils, ob Sie dieses Ziel sehr stark, stark, eher nicht oder überhaupt nicht verfolgen. Beginnen wir mit ...  
TL: Blaues Kartenspiel mischen (!!!) und Kärtchen einzeln vorlegen  
A – Beruflich Karriere machen  
B – Persönliche Interessen verwirklichen  
C – Ein gutes Einkommen erzielen  
D – Einen sicheren Arbeitsplatz haben  
E – Genügend Zeit für Familie, Partner und Kinder haben

Frage- und Itemformulierungen können belassen werden. Bei dem Item „Persönliche Interessen verwirklichen“ sollte allerdings geklärt werden, ob es sich hier um – wie die Frageformulierung zulässt – ein Berufsziel oder ein Lebensziel handelt.

Handelt es sich um ein Lebensziel, kann das Item ebenfalls belassen werden, handelt es sich um ein Berufsziel, muss es umformuliert werden in:

„Auch im Beruf persönliche Interessen verwirklichen“

oder

„Auch bei der Arbeit persönliche Interessen verwirklichen“.

**F12** Wären Sie bereit, in Ihrem zukünftigen Arbeitsleben einen völlig anderen Beruf als den derzeitigen auszuüben?

Wir empfehlen hier eine Änderung der Frageformulierung:

„Wären Sie grundsätzlich bereit, einen völlig anderen Beruf als den derzeitigen auszuüben, wären Sie dazu grundsätzlich nicht dazu bereit, oder wäre das von bestimmten Voraussetzungen abhängig?“ – ggfs. mit der Nachfrage, von welchen Voraussetzungen das abhängig wäre.

**F13** Würden Sie für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort ziehen?

Frage belassen.